

HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *OCB ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI)

**Muhammad Ashfa Al Fida'I At Taufiqi, Achmad Dwityanto Oktaviansyah
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan guna untuk menguji apakah terdapat hubungan *employee Engagement* dan dukungan sosial terhadap OCB pada karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia (ESGI), untuk menguji adanya hubungan *employee engagement* terhadap OCB, menguji adanya hubungan dukungan sosial terhadap OCB, untuk menguji sumbangan efektif setiap variabel bebas kepada variabel yang memengaruhinya, serta guna menguji sumbangan efektif setiap aspek dari variabel bebas kepada variabel terikatnya. Metode kuantitatif korelasional digunakan pada penelitian ini dengan sampel sejumlah 150 yang merupakan karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini dengan skala *employee engagement*, skala dukungan sosial, serta skala OCB. Adapun sampel dikumpulkan dengan metode *purposive sampling*. Analisis dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan teknik regresi linear berganda. Berdasarkan hasil yang dilakukan peneliti, terdapat hubungan signifikan anatar *employee engagement* dan dukungan sosial terhadap OCB senilai $R=0.118$ dengan sig (0,00). Terdapat hubungan positif signifikan antara *employee engagement* terhadap OCB dengan nilai $r= 0,318$ dan sig (0,00). Serta didapatkan adanya hubungan positif signifikan dukungan sosial terhadap OCB dengan nilai $r = 0,329$ dan sig (0,00), adapun untuk hasil sumbangan efektifnya sebesar 11,8% dengan rincian, variabel *employee engagement* memiliki sumbangan efektif sebesar 4,96% dan variabel dukungan sosial memiliki sumbangan sebesar 6,84%.

Kata Kunci: Employee Engagement, Dukungan Sosial, dan OCB

Abstract

The purpose of this research was to test whether there is an employee Engagement and social support relationship to OCB to employees of PT Eco Smart Garment Indonesia (ESGI), to test the existence of employee engagement relationship to OCB, to test the existence of social support relationship to OCB, to test the effective contribution of each free variable to the variable that affects it, and to test the effective contribution of every aspect of the free variable to its bound variable. The correlational quantitative method was used in this study with a sample of 150 who were employees who had worked for more than 1 year. The measuring tool used in this study with the employee engagement scale, social support scale, and OCB scale. The samples are collected by purposive sampling method. The analysis was performed with the help of SPSS using multiple linear regression techniques. Based on the results conducted by the researcher, there is a significant relationship between employee engagement and social support for OCB worth $R=0.118$ with sig (0.00). There is a significant positive relationship between employee engagement with the value of $r= 0.318$ and sig (0.00). And there is a significant positive relationship between social support and OCB with a value of $r = 0.329$ and sig (0.00), as for the effective contribution of 11.8% with details, the employee engagement variable has an effective contribution of 4.96% and the social support variable has a contribution of 6.84%.

Keywords: Employee Engagement, Social Support, and OCB

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja menjadi sumber utama yang diperlukan setiap perusahaan. Berhasilnya Perusahaan mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh karyawan yang berada di dalamnya, selain itu sikap positif juga menjadi pendukung, yang diharapkan dapat ditunjukkan oleh para karyawan agar turut menciptakan kinerja yang baik (Sengkey et al., 2018). Manusia menjadi sumber daya utama yang strategis dalam sebuah Perusahaan. Sumber daya manusia agar bisa membawa manfaat yang baik bagi perusahaan dengan membangun usahanya, entitasnya, serta mengembangkan terus perjalanan bisnis yang dilakukan, karena tanpa adanya SDM pada perusahaan sumber daya yang lain tidak bisa berjalan dengan baik. Perusahaan dikatakan mampu mencapai entitas yang baik bila perusahaan mampu mengembangkan fungsi SDM mereka secara optimal. Beberapa sumber terdahulu menyebut bahwa adanya interaksi timbal balik dari Perusahaan pada tiap individu di dalamnya. Interaksi timbal balik tak hanya dilihat dari kemampuan individu di dalamnya, tetapi juga kepribadian yang variatif dari tiap individu yang turut membentuk perilaku perusahaan serta perilaku kerja. Walau pada umumnya tiap perusahaan telah memiliki uraian tugas serta standar operasinya sendiri, adanya variasi kepribadian dari tiap orang yang ada di dalamnya turut membangun perilaku kerja yang berbeda (Nilamsari dkk, 2021).

Umumnya, tiap perusahaan menuntut para karyawannya untuk mampu menguasai perilaku *extra-role* atau dengan kata lain *organizational citizenship behavior* (OCB). Dalam lingkungan perusahaan, perilaku ini menjadi gambaran sebuah sikap karyawan yang baik (Yolanda & Zusmawati, 2019). Perilaku OCB memiliki banyak bentuk, tetapi hal yang paling mudah yang mampu mencerminkan OCB ialah kerelaan seseorang untuk berkontribusi pada bidang lain di luar dari tanggung jawabnya pada suatu perusahaan. Tindakan ini dapat dilakukan secara sadar maupun tidak oleh karyawan itu sendiri dengan tujuan guna menunjukkan komitmen mereka pada Perusahaan ataupun menunjukkan perilaku yang baik.

Harapannya, karyawan memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang tinggi namun kenyataannya masih banyak karyawan memiliki OCB yang rendah. Dari hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 20 Juni 2023 pada jam 09.30, di PT Eco Smart Garment Indonesia, dengan subjek karyawan yang berjumlah 50 karyawan dengan menggunakan penyebaran kuisioner menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 1. Data awal

Aspek	Sangat tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat rendah
<i>Alturisme</i>	0	11	39	0

<i>Courtesy</i>	0	2	48	0
<i>Sportmanship</i>	0	2	48	0
<i>Civic virtue</i>	0	13	37	0
<i>Conscientiousness</i>	0	12	38	0

Dari tabel diatas kita dapat menyimpulkan bahwa dari 50 karyawan terdapat 39 karyawan pada PT Eco Smart Garment Indonesia memiliki perilaku OCB yang rendah pada aspek *Alturisme*. Yaitu perilaku yang membantu orang lain dalam menghadapi masalah di pekerjaannya. Lalu berikutnya dari 50 karyawan terdapat 48 karyawan pada PT Eco Smart Garment Indonesia memiliki perilaku OCB yang rendah pada aspek *Courtesy*. Yaitu sikap sopan santun dan hormat yang di tunjukkan dalam setiap pekerjaan. Lalu berikutnya dari 50 karyawan terdapat 48 karyawan pada PT Eco Smart Garment Indonesia memiliki perilaku OCB yang rendah pada aspek *Sportsmanship*. Yaitu perilaku karyawan yang tidak suka memprotes atau mengajukan ketidakpuasan terhadap masalah kecil. Lalu berikutnya dari 50 karyawan terdapat 37 karyawan pada PT Eco Smart Garment Indonesia memiliki perilaku OCB yang rendah pada aspek *Civic Virtue*. Yaitu perilaku yang memberikan kontribusi terhadap isu isu politik dalam suatu organisasi pada suatu tanggung jawab. Lalu berikutnya dari 50 karyawan terdapat 38 karyawan pada PT Eco Smart Garment Indonesia memiliki perilaku OCB yang rendah pada aspek *Conscientiousness*. Yaitu perilaku karyawan yang tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, dan berada di atas persyaratan normal yang diharapkan.

Hal ini di perkuat dengan wawancara sederhana oleh HRD PT Eco Smart Garment Indonesia pada hari Selasa tanggal 20 Juni 2023 jam 09.30 yang menyatakan “masih cukup banyak karyawan yang sering terlambat untuk datang ke tempat kerja, dan kerjanya molor karena target produksi yang belum terselesaikan sesuai waktunya”. Lalu di lanjut dengan “lalu masih banyak juga karyawan yang melanggar SOP yang ada pada Perusahaan, sehingga cukup banyak karyawan yang terkena SP dari kami”

Tabel 2. data jumlah karyawan SP dan Karyawan Terlambat

DATA TAHUN 2023				
Bulan	Jumlah SP	Pesentase	Jumlah Terlambat	Presentase
1	78	2.11%	222	6.00%
2	79	2.14%	198	5.35%
3	63	1.70%	98	2.65%
4	76	2.05%	94	2.54%
5	118	3.19%	68	1.84%

6	120	3.24%	72	1.95%
7	70	1.89%	61	1.65%
8	109	2.95%	49	1.32%
9	123	3.32%	43	1.16%
10	131	3.54%	43	1.16%
total	967		948	

Dari tabel di atas menunjukkan masih cukup banyak karyawan yang mendapatkan SP (surat peringatan) dilihat dari data table dari bulan januari hingga oktober cenderung meningkat dan pada bulan Oktober memiliki jumlah SP terbanyak dengan jumlah 131 karyawan terkena SP. Selanjut pada table keterlambatan juga cukup banyak dan setiap bulan Sebagian karyawan masih ada yang terlemabat dan pada bulan Januari memiliki keterlambatan yang paling tinggi dengan jumlah 222 karyawan. hal ini menunjukkan masih kurangnya perilaku OCB karyawan pada perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan oleh (Sartika, 2019) yang dalam temuannya terkait aktivitas OCB di Rumah Sakit X, didapatkan hanya dua dari enam karyawan pelayanan rekam medis di RS X yang memiliki perilaku OCB tinggi, sedangkan empat lainnya berada pada tingkatan yang rendah. Lalu penelitian yang dilakukan oleh (Saraswati & Hakim, 2019) dari 58 subjek 36 subjek memiliki kategori OCB rendah. Kemudian (Verawati & Heri, 2022) juga mendapati berdasarkan observasi pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir. Menemukan beberapa problem yang kerap terjadi pada satu lingkungan kantor terdapat beberapa pegawai yang kerap telat hadir, karyawan kerap izin saat jam kerja, tugas yang tak selesai dengan baik pada waktu yang ditentukan, hingga ketidak sesuaian jam masuk dan keluar kantor. Ditemukan pula bahwa perilaku yang kurang inisiatif ketika dihadapi oleh masalah, sehingga banyak pekerjaan yang akhirnya molor. Hal ini terjadi, disebabkan oleh rendahnya perilaku OCB para karyawan.

Perilaku OCB pada diri pegawai bisa dikatakan optimal bila tak adanya kesediaan dari karyawan itu sendiri ketika dihadapkan pada suatu kondisi yang memerlukan bantuan dari dirinya. Sehingga apabila OCB karaywan tinggi maka dapat berdampak terhadap kinerja organisasi yang dimaksud karyawan yang menolong rekan kerjanya akan mempercepat untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut, mampu meningkat kan ke efektivitasan perusahaan dan kesuksesan perusahaan, sebagai contohnya dengan adanya ocb pada karyawan mampu menurunkan biaya oprasional, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumbar daya mampu optimal (Nafi & indrawati ,2017). Adapun Ketika karyawan tidak memiliki perilaku OCB akan

berdampak kepada Perusahaan yaitu memunculkan permasalahan permasalahan personal antar rekan kerja, tidak ada tanggung jawab secara etis dan tidak efektifnya sebuah Perusahaan, dan menurunkan citra perusahann (Utomo,2021)

Menurut Organ (2005) OCB dikatakan pula sebagai perilaku *ekstra-role* (MacKenzie dan Padsakoff, 2018). Perilaku *ekstrarole* oleh Spitzmuller, Dyne, & Ilies (2008) sebagai upaya peningkatan efektivitas pekerjaan yang mampu meningkatkan penghargaan pada karyawan sebab ia membantu bekerja di luar dari tugas formalnya. Pengertian yang lain menurut para ahli terkait OCB yaitu dari (Defrionaldo & Amali Rivai, 2019) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB adalah kondisi ketika seseorang dengan perasaan ikhlas memberikan bantuan pada orang lain sekedar ingin mengedapankan kebutuhan perusahaan dan bukan mengharapkan sebuah *reward*. Sedangkan menurut (Suparjo & Sunarsih, 2019) OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terjadi ketika karyawan bersedia mengerahkan upaya ekstra di luar panggilan tugasnya untuk memenuhi tanggungjawab kelompok. Sedangkan Robbins & Judge (2009) mengartikan OCB sebagai tindakan seseorang yang melakukan pekerjaan di luar dari apa yang menjadi tugas mereka.

Dari pengertian para ahli terkait OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) kita dapat menyimpulkan bahwasanya OCB ialah perilaku positif dari karyawan di tandai dengan mau melakukan pekerjaan lebih dari pekerjaan utamanya yang dia terima tanpa paksaan atau inisitif yang tinggi, sehingga mampu meringankan beban tugas karyawan yang lain dengan tujuan kepentingan kelompok dari pada kepentingan individu. Menurut Organ (2005) menyebut setidaknya ada lima dimensi OCB, yakni: 1). *Altruism*, yakni perilaku seseorang yang memberikan bantuan pada rekan kerjanya dalam menyelesaikan kesulitan saat bekerja, 2). *Conscientiousnes*, yakni merujuk pada karyawan yang patuh pada SOP kantor, 3). *Sportmanship*, yakni toleransi karyawan pada persoalan apapun, 4). *Courtesy*, ialah perilaku yang guna menghindari konflik yang ditunjukkan oleh karyawan, dan 5). *Civic Virtue*, yakni kontribusi penuh yang karyawan tunjukkan kepada Perusahaan dengan tujuan membangun serta bertanggung jawab. Sedangkan hal-hal yang memengaruhi OCB sendiri disebabkan oleh Komitmen Organisasi (Saraswati & Hakim,2019), lingkungan kerja (Nilamsari dkk, 2021) *quality of work life* (Budiman dkk, 2020), *sanse of belonging* (Budiman dkk, 2020), *Employee Engagement* (Yano dkk, 2021), *Transformational leadership style* (Yano dkk,2021), kepuasan kerja (Fauziridwan dkk, 2018) *Big five personality* (Suprayitno & Sutarno, 2021), dukungan sosial (Setyaki dkk, 2019).

Dan diantara banyak faktor yang mampu meningkatkan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) diantaranya yaitu *employee engagement* (Wibowo & Izzati, 2019). Menurut Schaufeli (2013) *employee engagement* ialah keterikatan emosional seseorang pada pekerjaannya dan organisasi sehingga ia berniat untuk terus memberi kontribusi terbaik untuk organisasi dan individu (Wibowo & Izzati, 2019). Selaian itu pernyataan dari Fleck & Inceoglu (Albert, 2010) mengartikan bahwa *employee engagement* terjadi sebagai reaksi kognitif serta afektif yang membuat seseorang ingin memberi lebih dalam hal upaya mereka pada perusahaan. Sridhar & Thiruenkadam (2014) menjelaskan perilaku ini sebagai upaya ekstra guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri serta Perusahaan. Tindakan ataupun perilaku *ekstrarole* ini menunjukkan karyawan telah melampaui syarat-syarat pekerjaan mereka dan mereka memiliki inisiatif dalam pemecahan masalah, dan bantuan atas kesulitan rekan sejawatnya (Guest, 2002). OCB dimulai dari *engagement* yang dirasakan dan dilakukan oleh para karyawan, sebab bila karyawan cenderung terlibat pada kegiatan perusahaan hal ini akan memberikan pengaruh positif bagi mereka serta perusahaan itu sendiri (Wibowo & Izzati, 2019).

Faktor faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* menurut Bakker dan Demerouti (2007) yaitu 1. *Job Resources* Faktor ini merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan dan perkembangan persona, 2. *Salience of job resources* Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki individu, 3. *Personal resources* Faktor ini merujuk pada karakteristik yang dimiliki pegawai seperti kepribadian, sifat, usia dan lain sebagainya. pegawai yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan pegawai lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

Adapun ciri perasaan engagement yang dirasakan karyawan menurut Baumruk dan Gormen (2006) seperti, 1). *Say* (mengatakan), yakni kemampuan memberi masukan atas kesulitan atau masalah yang terjadi di perusahaan, 2). *Stay*, ialah loyalitas yang ditunjukkan sehingga membuat seseorang tetap tinggal di perusahaan tersebut walau adanya pilihan lain, 3). *Strive* atau upaya yang diartikan sebagai pemberian waktu, usaha, serta inisiatif guna mampu berkontribusi lebih pada perusahaan (Solichin, 2018). Dimensi *employee engagement* oleh Schaufeli dkk., (2013) dibedakan menjadi a). Aspek *Vigor*, yakni tingginya reliensi mental karyawan saat bekerja, b).

Aspek *Dedication*, ialah antusiasme, kebanggaan, serta inspirasi yang mendukung seseorang saat bekerja sehingga mereka memiliki motivasi kuat, dan c. Aspek *Absorption*, yakni minat yang mendalam, motivasi tinggi hingga menyebabkan seseorang mampu tenggelam dalam dunianya ketika bekerja. (Fauziridawan dkk, 2018)

Selain *employee engagement*, hal ini yang mempengaruhi peningkatan OCB karyawan, yaitu Dukungan Sosial, karena tidak di pungkiri kita sebagai makhluk social pasti sangat membutuhkan yang namanya dukungan social entah itu dari internal mau external karena itu pasti adanya hubungan antar dukungan social dengan perilaku OCB ini. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu adanya hubungan positif anatar dukungan sosial terhadap OCB (Muni'ah, 2022), begitu juga pada penelitian (Setyaki, 2019) dukungan sosial memiliki hubungan positif terhadap OCB dan juga di perkuat denga penelitian pada (Verawati & Heri, 2022) yang memiliki hubungan positif antara dukungan sosial dan OCB.

Menurut Sarafino & Smith (2010) Dukungan sosial adalah bantuan atau tindakan orang lain yang dapat menimbulkan rasa nyaman, diperhatikan, dihargai, dicintai, dan dianggap sebagai bagian dari komunitas. Dukungan ini dapat berasal dari berbagai kelompok, seperti dan jaringan sosial yang berada di sekitaran individu tersebut. Sedangkan Menurut Muluk & Isnovijanti (Bibit dkk., 2013) menyebut dukungan sosial sebagai sebuah ikatan sosial yang meliputi peluapan perasaan, pemberian saran, bantuan, serta informasi lainnya. Dukungan yaitu memberikan atau menyediakan sesuatu guna mencukupi kebutuhan orang lain, dukungan sosial biasa disebut dengan pemberian dorongan serta nasehat terhadap sejawatnya dalam menghadapi sebuah situasi dan pengambilan putusan. Dorongan atau dukungan tersebut sangat berpengaruh terhadap tindakan orang lain. Manusia selalu memerlukan pertolongan atau bantuan satu sama lain. Maka dapat disimpulkan dari penegrtian di atas dukungan sosial adalah respon seseorang serta penyaluran informasi bahwa orang tersebut dihargai, dicintai, serta diperhatikan.

Adapun aspek dukungan sosial menurut Sarafino & Smith (2010) yaitu a. Dukungan *Emotional*, yakni dukungan yang diberikan dalam bentuk kepedulian, empati, serta penghargaan emosional. Dengan ini individu merasa dimiliki dan dicintai yang dapat menimbulkan perasaan nyaman, b. Dukungan *Instrumental* ialah dukungan yang nyata yang diberikan dalam bentuk fisik, c. Dukungan Informasi yakni pemberian informasi serta balasan dari setiap masalah yang dikeluhkan, d. Dukungan Persahabatan yakni dukungan atas dasar persahabatan dalam ketersediaan untuk mengisi waktu bersama. Adapun faktor dukungan sosial menurut Myers (2012)

terdiri dari tiga hal, yakni 1. Empati atau kemampuan merasakan perasaan yang mungkin saja dirasakan orang lain guna memotivasi dalam mengurangi dampak yang terjadi serta meningkatkan kesejahteraan, 2. Norma serta nilai sosial, control diri guna mengatur seseorang agar sesuai dengan aturan yang berlaku, 3. Pertukaran Sosial merupakan balasan antar individu untuk menyediakan bantuan, yang mana keseimbangan pertukaran sosial akan menimbulkan perasaan saling percaya antar individu

Perbedaan pada penelitian sebelumnya yaitu, peneliti belum menemukan penelitian yang secara bersamaan membahas secara optimal (X1) *employee engagement* dan (X2) dukungan sosial (Y) OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada lokasi dan subjek karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia Serta peneliti menambahkan analisis sumbangan efektifitas pada setiap aspek independet terhadap variabel dependen. Penelitian penulis hampir sama dengan penilitian dari Yano dkk (2020) namun terdapat perbedaan pada variabel bebas dan subjek yang diteliti, adapun variabel bebasnya pada penelitian ini ialah *transformatinal leadership* dengan subjeknya personel satuan brimob, sedangkan dari penilitain peneliti sendiri menggunakan variable independen dukungan sosial yang subjek sarannya pada karyawan.

Lalu pada penilitian Wibowo & Izzati (2019) pada peneilitian ini tidak ada tambahan variabel dukungan sosial, perbedaan juga terdapat pada subeknya yaitu perawat rumah sakit sedangkan peneliti meneliti pada perusahaan. Selanjutnya penelitian Veriwati & Heri (2022) pada penelitian ini terdapat perbedaan pada variabel bebas yang mana peneliti tidak menggunakan tambahan variabel bebas *employee engagement*, sedang dari penelitian peneliti menggunakan tambahan variabel *employee engagement*, dan juga terdapat perbedaan pada subjek,peneliti ini menggunakan subjek pada pegawai Dinas Sosial sedangkan peneliti meneliti menggunakan subjek karyawan perusahaan.

Hubungan *employee engagement* terhadap OCB sesuai dengan data di atas, bahwa setiap karyawan penting sekali mempunya *employee engagement* yang tinggi yang mana *employee engagement* sendiri salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) hal ini selaras dengan penelitian pada Wibowo & Izzati (2019) yang menyatakan *employee engagement* mempunyai peran penting dalam meningkat OCB pada karyawan karena ketika karyawan memilik *engagement* tinggi akan menimbulkan kesadaran kognitif serta afektif sehingga mereka akan kerja keras terhadap pekerjaan individu maupun perusahaan, hal ini di perkuat oleh Sridhar & Thiruyenkadam (2014) yang menyebut *engagement*

yang dirasakan karyawan akan membuat mereka melakukan ekstra bagi perusahaan. Dari hasil penelitian (Suprayitno & Sutarno,2021) menghasilkan *employee engagement* memiliki peranan positif serta signifikan pada OCB, artinya, makin tinggi *employee engagement* yang dimiliki karyawan, turut sejalan dengan peningkatan OCB pada karyawan tersebut.

Tujuan karyawan memiliki perilaku OCB yaitu untuk keberhasilan sebuah perusahaan, maka di butuh perilaku perilaku yang memiliki kinerja lebih, salah satu perilaku untuk meningkat kinerja yang lebih yaitu rasa keterikatan karyawan, maka dari itu *employee engagement* menjadi salah satu prioritas yang utama untuk semua perusahaan. Bisa di liat dari salah satu aspek pada *employee engagement* yaitu *Vigor*, *vigor* merupakan rasa semangat bekerja dari karyawan untuk perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Ketika karyawan memiliki rasa semangat yang tinggi untuk bekerja maka dia tidak akan mengeluh terkait hal hal kecil yang di alami saat bekerja, hal ini selaras dengan aspek yang ada di OCB yaitu aspek *sportsmanship*, karena *sportsmanship* memiliki pengertian karyawan akan menghindari keluhan keluhan kecil, menggosip atau bahkan membesar besarkan sebuah masalah. Bisa juga dengan rasa semangat bersungguh sungguh karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target tanpa ada kemoloran waktu hal ini selaras dengan aspek *conscientiousness* yang artinya suatu hal yang berhubungan dengan ketepatan waktu. Hal ini sejalan pada penelitian (Erwin & Amri, 2020) yang menyatakan karyawan yang bersungguh sungguh dalam bekerja mampu menghasilkan produk produk yang berkuatlitasi sesuai target yakni berupa kayu lapis pada PT. Sumber Graha Sejahtera.

Lalu aspek *employee engagement* yang lain yaitu pada aspek *Absorption* memiliki makna keasikan dalam bekerja dengan arti karyawan mampu bekerja secara konsentrasi penuh, karyawan sangat berminat di pekrjaannya sehingga sangat sulit lepas dari pekerjaannya, Ketika karyawan memiliki rasa itu maka karyawan akan bekerja secara sukarela tanpa adanya rasa mengeluh, hal ini sejalan dengan pengertian OCB sendiri yang mana OCB merupakan perilaku yang bekerja membantu orang lain tanpa kenal pamrih dengan rasa sukarela tanpa mengharapkan imbalan Perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Erwin & Amri, 2020) menyatakan karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera cabang lawu sangat senang dengan pekerjaannya, sehingga mereka bekerja dengan sangat sukarela tanpa adanya unsur paksaan. Ketika karyawan memiliki Engagement yang tinggi maka memiliki pemikiran dan kepedulian terhadap lingkungan sekitar, antusias dalam bekerja, dan mampu bekerja sama dengan karyawan lain (Erwin & Amri,2020) hal

ini sejalan pada aspek altruism yang mana menggambarkan perilaku menolong yang secara sengaja untuk mengenyelsaikan pekerjaan atau permasalahan.

Selain *employee engagement*, dukungan sosial adalah salah satu faktor yang mempunyai hubungan positif terhadap OCB. Setiap individu pasti membutuhkan dukunga sosial pada orang orang sekitar, baik kebutuhan secara fisik maupun secara emosi, setiap dunia kerja pasti memiliki tekanan masing masing bahkan karyawan yang satu pekrjaan dengannya bisa menyebabkan stres sehingga pekerjaan menjadi kacau, namun terkadang karyawan membutuh kan semangat baru atau motivasi dari rekan kerjanya untuk mempertahankan eksistensinya dalam sebuah organisasi (Setyaki dkk, 2019) harapannya denga memiliki rekan kerja yang saling membantu dan meningkatkan motivasi dapat menghilangkan stres pada dunia pekrjaan. Dukuangan sosial tidak hanya dari lingkungan pekerjaan. menurut Sarafino (2014) dalam penelitian (Surya,2022) menjelaskan bahwa dukungan sosial bisa didapat dari banyak sumber di antaranya dukungan teman, dukungan teman yang berasal rekan sejawat, orang terkasih, serta sahabat.

Dukungan ini mampu membangun perkembangan emosional seseorang dan akan memengaruhi individu untuk merasakan kebersamaan, saling percaya, dan keinginan untuk menolong rekannya. Yang kedua orang tua atau keluarga Dukungan sosial dari keluarga memiliki tujuan guna mempermudah dalam mengambil keputusan, sebagai media berkeluh kesah, mendapat perasaan disayang serta mendapat dorongan emosional sepenuhnya dari keluarga. Yang terakhir orang berarti, Dukungan yang berasal dari orang special yang mampu menghadirkan kenyamanan, rasa hormat dan penghargaan. Dukungan sosial akan meningkat OCB pada karyawan seperti temuan milik Verewati & Heri (2022) yang mendapati adanya pengaruh peningkatan OCB karyawan yang disebabkan oleh dukungan sosial yang diterimanya.

Sesuai penjelasan yang diatas pada penelitian ini masalah yang mampu dirumuskan ialah, Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan *employee engagement* terhadap OCB, Apakah terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan OCB, dan Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan OCB. Tujuan dilakukannya analisis serta pengujian ini ialah guna menguji adanya korelasi dari dukungan sosial serta *employee engagement* Dengan *Organizational Citizen Behavior* (OCB). Serta untuk mengetahui sumbang efektif tiap aspek pada variabel bebas pada variabel yang mengikatnya.

Adapun hipotesis yang dibentuk ialah 1). Adanya hubungan dukungan sosial dan *employee engagement* dengan OCB, 2). Adanya hubungan positif dari dukungan sosial dengan OCB, 3). Adanya hubungan positif dari *employee engagement* dengan OCB.

Manfaat Penelitian dibedakan menjadi manfaat teoritis, yakni (a). diharapkan mampu menyumbang masukan serta menjadi peluasan ilmu terlebih pada bidang studi psikologi. (b). diharapkan hasil yang diperoleh mampu memperkaya hasil temuan-temuan sebelumnya yang relevan. Sedangkan secara praktis manfaat yang diharapkan ialah (a). diharapkan hasil temuan mampu menjadi pertumbuhan Perusahaan dalam melihat dukungan sosial serta *employee engagement* Dengan *Organizational Citizen Behavior* (OCB),(b). Diharapkan mampu menambah dan memperluas wawasan pembaca terkait pengetahuan di bidang Pendidikan.

2. METODE

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Untuk menunjukkan korelasi hubungan 3 variabel. Sesuai tujuan yang ingin di capai pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan *Employee Engagment* dan Dukungan Sosial terhadap OCB (*Organizational Citizen Behavior*) karyawan. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu *employee engagment* dan dukungan sosial sebagai variabel independent (variabel *prediktor*) dan OCB (*Organizational Citizen Behavior*) sebagai variabel dependent (variabel *kriterium*).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ialah perilaku seseorang ketika bekerja di luar pekerjaan utama tanpa adanya paksaan dari pihak lain atau sukarela dengan tujuan mengdepankan kepentingan dan kemajuan organisasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Yang di ukur dengan skala OCB berdasarkan teori Organ (2014) yakni *altruism, civic virtue, sportsmanship, courtesy & conscientiousness*. Bila skor pada skala OCB tinggi, maka dikatakan OCB responden juga makin tinggi, pun berlaku pada kondisi sebaliknya.

Employee Engagment adalah keterikatan karyawan terhadap organisasi dengan perasaan, pikiran dan emosi positif yang dimiliki individu terutama pada pekerjaannya, dengan di ikuti kesediaan memaksimalkan dirinya untuk organisasi demi mencapai organisasi yang maju dengan tanda individu memiliki antusiasme yang tinggi dengan pekerjaannya, mengikuti sop organisasi dan mampu mencapai target yang di berikan oleh organisasi. Yang di ukur dengan skala *Employee Engagment* menggunakan alat yang dibuat oleh Schaufeli (2002) dengan nama *Utrecht Work Engagment Scale* (UWES) dengan tiga dimensi, yakni *vigor, dedication, serta absorption*. Bila skor

pada skala employee engagement makin tinggi, maka employee engagement juga makin meningkat, pun berlaku pada kondisi sebaliknya.

Dukungan sosial memiliki arti adanya penghargaan, kenyamanan, serta kepedulian yang diterima oleh seseorang dari kelompok yang ada di sekitarnya, Sebagian besar dukungan ini diterima dari interaksi antar pribadi tiap individu. Yang di ukur dengan skala Dukungan Sosial berdasarkan teori Sarafino (2011) memiliki beberapa aspek, seperti secara emosional, pemberian penghargaan, dukungan instrumental, pemberian informasi, serta dukungan dari kelompok. Apabila skor pada skala dukungan sosial tinggi maka dukungan sosial yang diterima responden juga tinggi, pun berlaku pada kondisi sebaliknya.

Populasi penelitian ini yaitu karyawan pada PT Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) dengan jumlah \pm 3500. Perhitungan sampel penelitian menggunakan rumus teori Slovin, didapatkan hasil 97 responden minimal untuk mengisi kuisioner. Hal ini sesuai dengan perhitungan yang dibuat dengan rumus Slovin.

Teknik sampel yang dipakai ialah *purposive sampling*, yakni oleh Sugiyono (2018) diartikan pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Adapun kriteria subjek adalah : 1. Karyawan tetap 2. Bekerja minimal 1 Tahun 3. Bersedia mengisi kuisioner penelitian

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan skala Likert, yakni dengan pengukuran melalui empat kriteria seperti sangat setuju (SS), Setuju (S), Tak Setuju (TS), serta Sangat Tak Setuju (STS) (Azwar, 2018). Masing-masing disusun disertai dua item, yakni pernyataan *favorable* serta pernyataan *unfavorable*. Skor alternatif jawaban tersebut berkisar antara satu sampai dengan empat.

Dalam penelitian terdapat tiga skala psikologi yang digunakan yaitu, skala OCB dibuat berdasarkan teori Organ (2014) yang di modifikasi dari penelitian Dewi (2015) yang berisi aspek altruism, civic, virtue, sportsmanship, serta courtesy & conscientiousness. Skala Employee Engagement di buat berdsarkan teori Schaufeli (2002) dengan alat ukur UWES yang di modifikasi dari penelitian Rahmawati (2015) terdiri dari tiga dimensi yaitu Vigor, Dedication dan Absorption. Skala Dukungan Sosial di buat berdasarkan teori Sarafino (2011) yang di adaptasi dari penelitian Prijiyanti (2015) yang terdiri dari 4 dimensi yaitu dukungan sosial, dukungan instrumental, informasi, serta dukungan sahabat.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan content validity expert judgment 3 dosen. Berdasarkan dari hasil perhitungan penelitian, Skala OCB diperoleh 30 aitem valid dengan hasil

nilai koefisien berkisar 0.66 - 1. Pada skala dukungan sosial diperoleh 16 item yang valid dengan nilai koefisien berkisar 0.6 - 0.91. dan skala Employee Engagment diperoleh 18 aitem valid dengan nilai koefisien 0.75 - 1. Cronbach's alpha digunakan untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini. hasil nilai koefisien reliabilitas pada OCB ialah 0.89. Hasil koefisien reliabilitas Cronbach's alpha Dukungan Sosial 0.80. Sedangkan pada Employee Engagment mendapatkan nilai koefisien reliabilitasnya 0.76. maka dapat dinyatakan instrument tersebut reliabel untuk dijadikan instrument pengambilan data.

Analisis data yang dipakai dalam penelitian adalah Regresi linier berganda, dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package For Social Science*) for window versi 21. Teknik analisis Multiple Regression analysis atau regresi linear berganda meliputi uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolineritas dan uji heterokedastisitas harus terpenuhi.

3. HASIL DAN PEMBAHSAN

Penelitian ini di lakukan di PT Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Blumbang Kidung, Kec. Klego, Kab. Boyolali, Jawa Tengah.

Penelitian ini melibatkan karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia dengan jumlah responden 150 karyawan. Gambaran profil responden di diskripsikan penelitian berdasarkan jenis kelamin dan usia, berikut data subjek yang merupakan karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia.

Tabel 3. Data Demografi Subjek

Aspek	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki Laki	35	23,3%
	Perempuan	115	76,7%
Usia	18-25	30	20%
	26-30	66	44%
	31-35	18	12%
	≥36	36	24%

Berdasarkan dari hasil kuisisioner yang telah dilaksanakan oleh peneliti menggunakan angket di hasil jumlah subjek sebanyak 150 karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia terdapat karyawan laki-laki sebanyak 23,3% serta karyawan Perempuan sebanyak 76,7%. Sedangkan bila berdasarkan usia, karyawan usia 18-25 berjumlah 20%, 26-30 berjumlah 44%, 31-35 12%, dan ≥36 24%.

Uji sumsi normlitas menggunakan *tes of normality Kolmogrov-Smirnov*. Dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. >0.05 dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari hasil pengujian

normlitas memperoleh nilai sebesar 0.193, maka dapat disimpulkan variabel variabel tersebut berdistribusi dengan Normal. Uji asumsi linieritas dikatakan linier bila nilai signifikansi linierity ($p < 0.05$) dari hasil pengujian linieritas pada variabel OCB dengan employee engagment memperoleh *siginifikasi linierity* 0.000 dan variabel OCB dengan dukungan sosial memperoleh nilai *signifikasi linierity* 0.000, sehingga dapat dinyatakan memenuhi syarat linier. Untuk uji multikolinieritas agar dikatakan tidak adanya multikolinieritas nilai VIF harus < 0.10 . berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas diperoleh nilai VIF sebesar 2.544 dan nilai tolerance 0.393, dari data tersebut maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Hasil uji heterokedstisitas menggunakan metode glejser didapatkan nilai signifikansi (Sig) antara variable independden dengan absolut residual menunjukkan bahwa variable employee engagment memiliki sig. 0.107 dan variable dukungan sosial memiliki nilai sig. 0.308, dapat dikatakan tidak terjadi heterokedstisitas jika nilai signifikansi ($P > 0.05$). Dari data yang diperoleh bisa disimpulkan tidak terjadi heterokedstisitas.

Uji hipotesis pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dan didapatkan nilai signifikansi sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Hipotesis mayor

Hipotesis	Sig	Nilai	Keterangan
Mayor	0.000	$R = 0.118$	Berhubungan

Pengujian pada hipotesis mayor dilakukan guna melihat apakah adanya hubungan pada variabel bebas pada variabel yang mengikatnya. Adapun hasil uji didapati nilai $R = 0.118$ serta sig.nya sebesar 0.000 ($p < 0.01$) maka dapat disimpulkan bahwa employee engagement dan dukungan social dengan OCB mempunyai hubungan yang positif serta signifikan.

Tabel 5. Uji Hipotesis Minor

Variabel	Sig (2-tailed)	Nilai	Keterangan
Employee Engagment	0.000	$r = 0.318$	Berhubungan Positif
Dukungan Sosial	0.000	$r = 0.329$	Berhubungan Positif

Hipotesis minor ini untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel (X1) dengan variabel (Y) kemudian variabel (X2) dengan (Y). Hasil uji minor berdasarkan table tersebut variable employee engagement (X1) dengan variable OCB (Y) memperoleh nilai sebesar $r = 0.318$ dengan sig. $p = 0,00$ atau lebih rendah dari 0,01, berarti menunjukkan adanya hubungan positif secara signifikan anatar employee engagement terhadap OCB, sehingga hipotesis minor variable (X1) dengan (Y) diterima. Lalu pada hipotesis minor variable dukungan social (X2) dengan OCB (Y) memperoleh nilai sebesar $r = 0.329$ dengan sig (2-tailed) sebesar 0,000 atau lebih rendah dari

0,01 yang artinya terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan OCB secara positif serta signifikan, dengan kata lain, hipotesis minor variable (X2) dengan (Y) diterima

Kategorisasi ini bertujuan untuk membandingkan mean empiric yang di dapatkan dari perhitungan statistic melalui aplikasi SPSS dengan mesn hepotetik yang di peroleh dari perhitungan statis manual.

Tabel 6. Deskripsi Statistik

	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean Empirik</i>	<i>Std. Deviation</i>
Employee Engagment	150	18	72	55	9
Dukungan Sosial	150	16	64	49	8
OCB	150	30	120	85	15

Berdasarkan tabel data diatas dapat di ketahui total subjek yang menjadi responden sebanyak 150 karyawan. Pada variable employee engagment di peroleh data minimum sebesar 18, dan data maximum sebesar 72 dengan mean 55 dan standart deviasi 9. Pada variable dukungan social di perolah data minimum, yakni 16 serta data maksimumnya 64 dengan rataan 49, dan std. deviasi sebesar 8. Pada variable OCB di perolah data minimum sebesar 30, data maksimumnya 120, dengan rataan 85, dan std. deviasinya 15.

Tabel 7. Kategorisasi Employee Engagment

Interval	Kriteria	Mean Empiric	Mean Hipotetik	Frekuensi	%
$X \leq 32$	Sangat rendah			0	0
$33 < X \leq 41$	Rendah			0	0
$42 < X \leq 50$	Sedang		45	26	17%
$51 < X \leq 59$	Tinggi	55		81	54%
$X \geq 60$	Sangat Tinggi			43	29%
Total				150	100%

Tabel menunjukkan bahwa mean empiric dengan nilai sebesar 55 dan masuk pada kategori tinggi, sedangkan mean hipotetik mempunyai nilai sebesar 45 dan masuk dalam kategori sedang atau bisa di artikan mean empiric > mean hipotetik. Maka dapat di simpulkan bahwasanya employee engagment karaywan PT Eco Smart Garment Indonesia dalam kategori tinggi.

Dapat di jabarkan pada variable employee engagment sebagai berikut: tergolong pada kategori sangat rendah yakni 0 karyawan, kemudian pada kategori rendah sebanyak 0 karyawan (0%), tergolong kategori sedang ada 26 karyawan (17%), tergolong kategori tinggi terdapat 81 karyawan (54%) dan tergolong kategori sangat tinggi 43 karyawan (29%). Maka dapat

disimpulkan bahwasannya sebagian besar employee engagment karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia tergolong tinggi

Tabel 8. Kategorisasi Dukungan Sosial

Interval	Kriteria	Mean Empiric	Mean Hipotetik	Frekuensi	%
$X \leq 28$	Sangat rendah			0	0
$29 < X \leq 36$	Rendah			0	0
$37 < X \leq 44$	Sedang		40	35	23%
$45 < X \leq 52$	Tinggi	49		70	47%
$X \geq 53$	Sangat Tinggi			45	30%
Total				150	100%

Berdasarkan table layout diatas mendapatkan hasil mean empiric dengan nilai sebesar 49 dan masuk pada kategori tinggi, sedangkan mean hipotetik mempunyai nilai sebesar 40 dan masuk dalam kategori sedang atau bisa di artikan mean empiric > mean hipotetik. Maka dapat di simpulkan bahwasannya dukungan social karaywan PT Eco Smart Garment Indonesia dalam kategori tinggi.

Dapat di jabarkan pada variable dukungan sosial sebagai berikut: tergolong sangat rendah sebanyak 0 karyawan (0%), tergolong pada kategori rendah sebanyak 0 karyawan (0%), tergolong pada kategori rendah sebanyak 35 karyawan (23%), tergolong kategori tinggi terdapat 70 karyawan (47%) dan tergolong kategori sangat tinggi 45 karyawan (30%). Maka dapat disimpulkan bahwasannya sebagian besar employee engagment karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia tergolong tinggi.

Tabel 9. Kategorisasi OCB

Interval	Kriteria	Mean Empiric	Mean Hipotetik	Frekuensi	%
$X \leq 53$	Sangat rendah			0	0%
$54 < X \leq 68$	Rendah			0	0%
$69 < X \leq 83$	Sedang		75	66	44%
$84 < X \leq 98$	Tinggi	85		67	45%
$X \geq 99$	Sangat Tinggi			17	11%
Total				150	100%

Berdasarkan table layout diatas mendapatkan hasil mean empiric dengan nilai sebesar 85 dan masuk pada kategori tinggi, sedangkan mean hipotetik mempunyai nilai sebesar 75 dan masuk dalam kategori sedang atau bisa di artikan mean empiric > mean hipotetik. Maka dapat di simpulkan bahwasannya OCB karaywan PT Eco Smart Garment Indonesia dalam kategori tinggi.

Dapat di jabarkan pada variable employee engagment sebagai berikut: tergolong sangat rendah sebanyak 0 karyawan, tergolong pada kategori sedang dengan jumlah 66 karyawan (44%), tergolong kategori tinggi terdapat 67 karyawan (45%) dan tergolong kategori sangat tinggi 17 karyawan (11%). Maka dapat disimpulkan bahwasannya sebagian besar employee engagment karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia tergolong tinggi.

Selanjutnya yaitu ada sumbangan efektif. Sumbangan efektif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi setiap variable dan juga aspek pada variable employee engagment dan dukungan sosial terhadap variable (Y) OCB

Tabel 10. Sumbangan Efektivitas

Variabel	Koefesien Regresi (Beta)	Koefesien Korelasi	SE	R square
Employee Engagment	0.156	0.318	4,96%	11,8%
Dukungan Sosial	0.207	0.329	6,84%	

Dari data table tersebut menunjukkan sumbangan efektif variable employee engagment (X1) dan dukungan sosial (X2) terhadap OCB (Y) karyawan sebesar $R^2 = 11,8\%$. *R Square* menghasilkan angka 0.118 yang artinya kedua variable bebas dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 11,8% terhadap variable terikat dengan rincian employee engagment sebesar 4,96% dan dukungan sosial sebesar 6,84%, sedangkan sisanya 88,2% di pengaruhi variable lainnya.

Pada penelitian ini peneliti melakukan analisis tambahan yaitu menghitung sumbangan efektif tiap aspek pada variable bebas terhadap variable terikat. Agar peneliti mampu memberikan saran yang lebih efektif dan oprasional. Adapaun hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 11. Sumbangan Efektivitas Employee Engagment

No	Variabel	Aspek	Sumbangan Efekrif
1	Employee Engagment	Vigor	3,89%
		Dedication	0.43%
		Absorption	0.64%
Total			4,96%

Dari data diatas variable employee engagment (X1) memrikan kontribusi sebesar 4,96% terhadap variable OCB (Y), Adapun rinciannya sebagai berikut, aspek *vigor* sebesar 3,89%, aspek *dedication* sebesar 0,43%, dan aspek *absorption* sebesar 0,64%. Dapat di tarik kesimpulan pada variable employee engagment yang memebrikan kontribusi terbesar pada aspek *vigor*. Itu semua di peroleh dari perhitungan rumus $SE(x_i) = |bx_1.Crossproduct.R^2/Regression|X100\%$.

Tabel 12. Sumbangan Efektivitas Dukungan Sosial

No	Variabel	Aspek	Sumbangan Efektif
1	Dukungan Sosial	Dukungan Emosional	5,35%
		Dukungan Instrumental	-0.35%
		Dukungan Informasi	2.51%
		Dukungan Persahabatan	-0.71%
Total			6.8%

Dari data diatas variable dukungan sosial (X2) memberikan kontribusi sebesar 6,8% terhadap variable OCB (Y), Adapun rinciannya sebagai berikut, aspek dukungan emosional sebesar 5,35%, aspek dukungan instrumental sebesar -0,35%, aspek dukungan informasi sebesar 2,51%, dan dukungan persahabatan sebesar -0,71%. Dapat di Tarik kesimpulan pada variable dukungan sosial yang memebrikan kontribusi terbesar pada aspek dukungan emosional. Itu semua di peroleh dari perhitungan rumus $SE(xi) = |bx1.Crossproduct.R^2/Regression|X100\%$.

Adapun tujuan dilakukannya analisis pada penelitian ini ialah guna mengetahui hubungan Employee Engagment dan Dukungan Sosial terhadap OCB pada karyawan dan juga untuk mengetahui terkait sumbangan efektif tiap aspek pada variable independent. Partisipan penelitian subjek yaitu karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia yang berjumlah 150 orang. Untuk data responden terdiri dari laki-laki (23,3%) serta responden perempuan (76,7%) dengan kategori usia 18 sampai lebih dari 36 tahun.

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda diperoleh hasil $R = 0,343$ dengan sig. nya 0,000 yang berarti ditemukannya hubungan antara employee engagement dan dukungan social secara signifikan. Dengan demikian hipotesis mayor juga diterima. Kemudian R^2 memperoleh nilai 0,118 yang berarti kedua variable independent yaitu employee engagement dan dukungan social memiliki hubungan sebesar 11,8% terhadap OCB. Sedangkan sisanya 88,9% di sebabkan oleh variable lainnya seperti *grit*, *sanse of belonging*, kepuasan kerja, lingkungan kerja, *job statisfaction*, komitmen orgnisasi, *employee empowerment* dll. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Wibowo & Izzati (2019) yang menghasilkan adanya hubungan employee engagement terhadap OCB secara positif signifikan pada perawat rumah sakit X Adapun nilai sumbangan employee engagement terhadap ocb sebesar 60,1%. Penelitian lain yang dilakukan setyaki dkk (2019) menghasilkan adanya hubungan dukungan social terhadap OCB secara positif signifikan pada karyawan UKM dengan nilai sumbangan sebesar 37,2%, yang artinya 37,2% OCB karyawan UKM akan terbantu dengan variable dukungan social.

Hasil hipotesis minor antara employee engagement terhadap OCB dalam penelitian ini di terima di tunjukkan nilai korelasi (r) = 0.318 dengan nilai sig. 0,000 atau lebih rendah dari 0,05, artinya didapati hubungan positif signifikan antara employee engagement terhadap OCB pada karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia. Yang artinya semakin tinggi employee engagement maka OCB pada karyawan juga turut meningkat, pun berlaku pada kondisi sebaliknya. Sejalan dengan temuan Sari & Mulyana (2020) pada penelitiannya terhadap anggota TNI AL di koarma II Surayaba menggunakan uji correlation nilai r sebesar 0,240 dan nilai p = 0.046 yang artinya ditemukan adanya hubungan signifikan antara employee engment dan OCB. Selanjutnya pada penelitian Cholis (2019) juga menghasilkan employee engagment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Rumah Sakit Harapan Magelang.

Hasil hipotesis minor antara dukungan social terhadap OCB dalam penelitian ini di terima dengan hasil nilai korelasi (r) = 0.329 dengan sig. 0,000 lebih rendah dari P yang berarti terdapat hubungan positif signifikan antara dukungan social terhadap OCB karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia. Artinya, makin besar dukungan sosial yang diterima karyawan, turut meningkatkan OCB karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Surya (2022). Dukungan social memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap OCB pada Perawat Tim Penanggulangan COVID-19 nilai korelasi 0,830 dan $p=0,000$ artinya menunjukkan memiliki keeratan hubungan sebesar 83,9% terhadap OCB, Ketika dukungan social social naik maka OCB pada.. pun juga akan ikut meningkat. Penelitian lain pada Verawati & Heri (2022) juga menghasilkan dukungan social memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Indragiri dengan t hitung 2,664 dimana hasil tersebut lebih besar dari nilai t tabelnya yang hanya 1,96 dan nilai $p=0,000$. Hal ini dapat diartikan, semakin tinggi dukungan social pada pegawai maka akan semakin meningkat OCB pegawai. pada penelitian Palihakkara & Weerakkody (2019) mengatakan bahwa menurut teori hierarki kebutuhan Maslow manusia pada umumnya tidak hanya membutuhkan kebutuhan dasar untuk mencapai sesuatu melainkan kebutuhan psikologis di antara y aitu kebutuhan dukungan social.

Pada variable OCB (Y) memiliki hasil rareta empiric (RE) sebesar 85 Dan rareta hipotetik (RH) sebesar 75 Pada hasil kategorisasi variable OCB karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia menunjukkan 11% (17 karyawan) tergolong sangat tinggi, 45% (67 karyawan) tergolong tinggi, 44% (66 karyawan) tergolong sedang, 0% (0 karyawan) tergolong rendah, dan 0% (0 karyawan) tergolong sangat rendah. Sehingga OCB pada karyawan PT ESGI berada pada posisi yang tinggi.

Hal ini sama seperti temuan Yanto et.al (2020) OCB yaitu kontribusi karyawan atau anggota dalam organisasi yang kapasitasnya melebihi apa yang seharusnya atau peran yang sebenarnya, OCB ini melibatkan beberapa perilaku diantaranya tolong menolong dalam pekerjaan atau hal hal mengenai kebutuhan organisasi, atau menjadi relawan untuk mengerjakan tugas ekstra pada peraturan-peraturan organisasi tentunya untuk menjadikan organisasi/perusahaan menjadi lebih baik.

Selanjutnya pada variable employee engagement (X1) memiliki hasil rerata empiric (RE) sebesar 55 Dan rerata hipotetik (RH) sebesar 45 Pada hasil kategorisasi variable OCB karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia menunjukkan 29% (43 karyawan) tergolong sangat tinggi, 54% (81 karyawan) tergolong tinggi, 17% (26 karyawan) tergolong sedang, 0% (0 karyawan) tergolong rendah, dan 0% (0 karyawan) tergolong sangat rendah. Sehingga employee engagement pada karyawan PT ESGI berada pada kategori tinggi. Sama seperti temuan Supriyatno & Sutarno (2021) employee engagement adalah sikap positif yang dimiliki karyawan untuk mewujudkan organisasi berkembang yang memunculkan nilai nilai positif karyawan, Ketika karyawan terlibat dalam sebuah pekerjaan maka akan memunculkan perubahan perilaku karyawan yang akan mementingkan fungsi dan ke efektifitasan organisasi yang sering di sebut OCB.

Sedangkan pada variable dukungan sosial (X2) memiliki hasil rerata empiric (RE) sebesar 49 Dan rerata hipotetik (RH) sebesar 40 Pada hasil kategorisasi variable OCB karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia menunjukkan 30% (45 karyawan) tergolong sangat tinggi, 47% (70 karyawan) tergolong tinggi, 23% (35 karyawan) tergolong sedang, 0% (0 karyawan) tergolong rendah, dan 0% (0 karyawan) tergolong sangat rendah. Sehingga dukungan sosial pada karyawan PT ESGI masuk pada kategori yang tinggi. Hal ini sama seperti temuan Verwati & Heri (2022) dukungan social memiliki peran penting untuk mengembangkan lingkungan yang baik dan sehat. Dikarenakan dukungan social akan menjadikan lingkungan yang sehat sehingga antar anggota memiliki komunikasi antar pribadi yang baik turut memberi dukungan positif bagi anggota lainnya saat bekerja, walaupun pekerjaan terasa berat akan lebih mudah kita lingkungan sekitar memberikan semangat bekerja.

Kemudian sumbangan efektif antar variable bebas employee engagement (X1) dan dukungan sosial (X2) terhadap variabel terikat OCB (Y) dilihat berdasarkan nilai R square sebesar 11,8%. Dengan rincian variabel employee engagement (X1) memberikan kontribusi sumbangan sebesar 4,96% dengan penjabaran setiap aspek sebagai berikut, pada aspek *vigor* sebesar 3,89%, lalu pada aspek *dedication* sebesar 0,43%, dan pada aspek Absorption sebesar 0,64%. Dan variabel

dukungan sosial memberikan kontribusi sumbangan sebesar 6,8% dengan penjabaran sebagai berikut pada aspek dukungan emosional sebesar 5,35%, aspek dukungan instrumental sebesar -0,35%, aspek dukungan informasi sebesar 2,51% dan aspek persahabatan sebesar -0,71%. Sementara sisanya 88,2% dipengaruhi oleh variabel di luar pembahasan penelitian.

Kelemahan penelitian ini adalah : 1) penelitian ini hanya dalam lingkup PT Eco Smart Garment Indonesia yang kurangnya merata perwakilan dari setiap bagian di Perusahaan, 2) kekurangannya tim Ketika pengambilan data sehingga ada Sebagian responden tidak menyelesaikan kuisioner dengan baik.

4. PENUTUP

Kesimpulan dari hasil analisis serta pengujian didapati bahwa tiap hipotesis telah diterima. Hipotesis mayor menunjukkan employee engagement serta dukungan sosial mempunyai hubungan positif terhadap OCB para karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia. hal ini ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,343 dan taraf signifikansi 0.000 ($P < 0.01$).

Pada hipotesis minor pada penelitian ini diterima ditunjukkan dengan adanya hubungan positif signifikan antara employee engagement terhadap OCB pada karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia, hal ini di dapat dari nilai $r=0,318$ serta nilai sig. 0,000. Hipotesis minor yang kedua juga berhubungan positif signifikan antara dukungan social terhadap OCB karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia, hal ini di dapat dari nilai $r=0,329$ dengan sig. 0,000.

Berdasarkan analisis data di atas mengenai sumbangan efektif employee engagement dan dukungan sosial berhubungan dengan OCB sebesar 11,8%. Dengan rincian variabel employee engagement (X1) menghasilkan sumbangan sebesar 4,96% dengan penjabaran pada aspek vigor sebesar 3,89%, pada aspek dedication sebesar 0,43% dan pada aspek absorption sebesar 0,64% lalu pada variabel dukungan sosial (X2) memberikan sumbangan sebesar 6,8%. Dengan penjabaran pada aspek dukungan emosional sebesar 5,35%, dukungan instrumental sebesar -0,35%, dukungan informasi sebesar 2,51% dan dukungan persahabatan sebesar -0,71%. Bisa kita ambil kesimpulan variabel employee engagement pada aspek vigor lebih besar memberikan sumbangan/ berhubungan terhadap OCB dari pada aspek lainnya pada variabel employee engagement. Lalu pada variabel dukungan sosial pada aspek dukungan emosional lebih besar memberikan sumbangan/ berhubungan terhadap OCB dari pada aspek lainnya pada variabel dukungan sosial.

Melalui paparan hasil serta temuan mengenai hubungan *Employee Engagement* dan Dukungan Sosial terhadap OCB pada karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Untuk Perusahaan / lingkungan sekitar yang akan ditunjukkan pada karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia pada Perusahaan yaitu karyawan, pihak Perusahaan harus meningkatkan kualitas karyawan dengan memunculkan perilaku OCB pada karyawan dengan meningkatkan *employee engagement* pada setiap karyawan terutama pada *vigor* karyawan dengan cara meningkatkan semangat karyawan agar karyawan memiliki *resiliensi* mental yang tinggi saat sedang bekerja, dan mampu gigih dalam menghadapi kesulitan ketika bekerja, dengan cara perusahaan memberikan fasilitas dan kebutuh yang cukup pada karyawan Selain itu karyawan dapat meningkat OCB dengan cara mendapat dukungan sosial yang pas sesuai takarannya, terutama dukungan emosional oleh orang-orang sekitar dengan cara memberikan kenyamanan saat bekerja, atas memberikan perhatian-perhatian kepada kebutuhan karyawan sehingga karyawan mampu menghadapi masalah kerja dengan baik. Dan sesekali Perusahaan memberikan apresiasi atas kinerja karyawannya.
- 2) Untuk karyawan senantiasa meningkat kualitas diri dalam bekerja agar memberikan kinerja yang baik di Perusahaan dengan menanamkan perilaku OCB pada dirinya. Dengan cara meningkatkan *employee engagement* pada diri sendiri terutama pada aspek *vigor* dengan selalu bersemangat dan gigih dalam bekerja agar menghasilkan *resiliensi* mental yang tinggi. lalu mendapat dukungan sosial dari orang-orang sekitar dengan selalu memberikan kenyamanan pada orang-orang yang di sekitar kita agar kita mendapatkan *feedback* yang positif untuk diri kita sendiri.
- 3) Bagi penelitian berikutnya, hasil analisis ini dapat dijadikan sumber *refrensi* untuk kasus yang sama. Akan tetapi di sarankan lebih baiknya menambahkan variabel-variabel lainnya yang lebih *konkrit* dalam dunia kerja terutama memberikan variabel yang sama dengan permasalahan pada tempat penelitian yang mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, p., Sari, e. Y. D., & Widiana, h. S. (2019). Organizational citizenship behavior (ocb) pada paramedis. *Jurnal psikologi integratif*, 7(1), 31-41.
- Azwar. (2007). Salemba humanika. In j. W. Santrock, educational psychology.
- Bakker, a. B., & Demerouti, e. (2007). The job demands- resources model: state of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.

- Budiastuti, d., & Bandur, a. (2018). Validitas dan reliabilitas penelitian. In binus. Di unduh dari <https://core.ac.uk/>
- Budiman, a., Ardiani, g. T., & Ramadhani, i. (2020). Peran quality of work life dalam membangun organizational citizenship behaviour melalui sense of belonging. *Jurnal bisnis dan ekonomi*, 27(2), 145-152.
- Chan, I. L., & Idris, n. (2017). Validity and reliability of the instrument using exploratory factor analysis and cronbach's alpha. *International journal of academic research in business and social sciences*, 7(10), 400-410.
- Dewi, P. L. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal, Dan Informal Regional Ii Semarang
- Erwina, e. (2020). Analisis employee engagement melalui dimensi vigor, dedication dan absorption pada pt. Sumber graha sejahtera di kabupaten luwu. *Jemma (journal of economic, management and accounting)*, 3(2), 173-180.
- Fauziridwan, m., Adawiyah, w. R., & Ahmad, a. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal ekonomi, bisnis, dan akuntansi*, 20(1).
- Heri, h. & Verawati (2022). Dukungan sosial di tempat kerja dan organizational citizenship behavior (ocb): peran mediasi kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal komunitas sains manajemen*, 1(1), 83-91.
- Mackenzie, Podsakoff & Dennis w. Organ, 2006, organizational citizenship behavior : it's nature, antecedents and consequences, sage publications, inc., california.
- Muni'ah, s. (2022). Mekanisme komitmen afektif dalam hubungan dukungan sosial dan organizational citizenship behavior (ocb). *Jurnal komunitas sains manajemen*, 1(1), 21-28.
- Nalendra, a. R. A., Rosalinah, y., Priadi, a., Subroti, i., Rahayuningsih, r., Lestari, r., Kusamandari, s., Yuliasari, r., Astuti, d., Latumahina, j., Purnomo, m. W., & Zede, v. A. (2021). Statistika seri dasar dengan spss. In penerbit media sains indonesia. Di unduh dari <https://repository.bsi.ac.id/>
- Nilamsari, A, Herawati J, & ParyektifOcb, O. C. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Ekobis Dewantara Vol*, 4(1).
- Organ, d. W., Podsakoff, p. M., & Mackenzie, s. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents, and consequences*. Sage publications.
- Palihakkara, n., & Peerakkody, w. A. S. (2019). The impact of employee happiness on organizational citizenship behavior: a study of executive level employees in selected mobile telecommunication companies. *Kelaniya journal of management*, 8(1), 57.)
- Ponumbol, m. W. I., lengkong, v. P., & Walangitan, m. D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap job satisfaction dengan organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening pada pt. Shield on service indonesia cabang manado. *Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 10(3), 1037-1046.

- Prijayanti, i. (2015). Pengaruh beban kerja dan dukungan social terhadap burnout pada karyawan pt. X.
- Rahmawati, e. *Pengaruh individual values dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior* (bachelor's thesis, fakultas psikologi uin syarif hidayatullah jakarta).
- Rizqiyah, n. M. (2017). *Pengaruh strategi regulasi diri dalam belajar dan dukungan sosial orang tua terhadap prestasi belajar siswa-siswi smp hasanuddin sepanjang gondanglegi* (doctoral dissertation, universitas islam negeri maulana malik ibrahim).
- Rohayati, a. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal study and management research*, 11(1), 20-38.
- Sartika, I. (2019). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Swasta X. *Jurnal Manajemen Informasi dan Administrasi Kesehatan*, 2(1).
- Sarafino, e. P., & Smith, t. W. (2014). *Health psychology: biopsychosocial interactions*. John wiley & sons.
- Saraswati, k. D. A., & Hakim, g. R. U. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada dinas pendidikan kabupaten malang. *Jurnal sains psikologi*, 8(2), 238-247.
- Sari, y. M., & Mulyana, o. P. (2020). Hubungan antara employee engagement dengan organizational citizenship behavior pada anggota tni al di koarmada ii surabaya. *Character: jurnal penelitian psikologi*, 7(04), 92-105.)
- Schaufeli, w. B., & Bakker, a. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi- sample study. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior*, 25(3), 293-315.
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Setyaki, r. S., Susanto, f. X. N., & Pesudo, d. A. A. (2019). Pengaruh persepsi good leadership, persepsi kualitas interaksi atasan-bawahan dan dukungan sosial terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal terapan ilmu manajemen dan bisnis (jtimb)*, 2(1), 131-146.
- Shore, l. M., & Wayne, s. J. (1993). Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 78(5), 774.
- 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.
- Suprayitno, s., & Sutarno, s. (2021). Pengaruh employee engagement dan big five personality terhadap organizational citizenship behavior tenaga pengajar fakultas ekonomi universitas swasta di surakarta. *Journal of business & banking*, 11(1), 35-47.

- Surya, a. A. *Pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan sosial terhadap komitmen profesional dengan perilaku organisasi kewarganegaraan (organizational citizenship behavior) sebagai variabel intervening pada perawat tim penanggulangan covid-19* (bachelor's thesis)
- Utomo, m. L. (2021). *Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (ocb) di pt x* (doctoral dissertation, universitas katolik soegijapranata semarang).
- 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).
- Yano, s., lubis, m. R., & Effendy, s. (2021). Hubungan transformational leadership style dan employee engagement dengan organizational citizenship behavior pada personel satuan brigade mobil kepolisian daerah sumatera utara. *Tabularasa: jurnal ilmiah magister psikologi*, 3(2), 115-122.
- Yolanda, R., & Zusmawati. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 11.
- Nafi, C., & Indrawati, E. S. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan CV. ELFA'S Kudus (Doctoral Dissertation, UNDIP).
- Defrionaldo, D., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 544-561.
- Suparjo, S., & Sunarsih, E. S. (2019). Mediating Role of Affective Commitment Among Subjective Well-Being, Leadership Style and Organizational Citizenship Behavior. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 295