

Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan: Bagaimana Peranan Psychological Capital dan Work Engagement?

Syam Chaqul Tansatrisna

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Yanto Parsetyo

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Hikmah Husniyah Farhanindya

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: syamtansa15@gmail.com

Abstract

Organizational citizenship behavior is behavior that is optional and not part of an employee's formal work obligations. This research aims to determine between psychological capital and work engagement and organizational citizenship behavior. The subjects of this research were employees of PT. X in Lamongan. The number of respondents in this study was 127 respondents. Data collection in this research used a questionnaire entered into a Google form. This research method uses multiple regression techniques. The research results show that there is a relationship between psychological capital and work engagement and organizational citizenship behavior. There is a relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior. However, in the last hypothesis there is no relationship between work engagement and organizational citizenship behavior.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Psychological Capital, Work Engagement.*

Abstrak

Perilaku organizational citizenship behavior adalah perilaku yang sifatnya pilihan tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal dari seorang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara psychological capital dan work engagement dengan organizational citizenship behavior. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. X di Lamongan. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 127 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang di masukan dalam google formulir. Pengukuran dilakukan menggunakan skala organizational citizenship behavior dari organ, skala psychological capital menggunakan aspek-aspek milik luthanss dan yang terakhir skala work engagement mengadaptasi skala UWES-17. Metode penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara psychological capital dan work engagement dengan organizational citizenship behavior, terdapat hubungan antara psychological capital dengan organizational citizenship behavior. namun pada hipotesis terakhir tidak ada hubungan antara work engagement dengan organizational citizenship behavior.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Psychological Capital, Work Engagement.*

Pendahuluan

Keberhasilan dan kelancaran suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, dalam era globalisasi persaingan bisnis semakin ketat. Maka, tantangan bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuan dan keunggulan akan bersaing. Perusahaan maupun organisasi harus berupaya mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menghadapi persaingan bisnis. SDM merupakan aspek yang sangat penting dan sentral dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Peran SDM sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan (Ananto, 2016). Tewel, dkk., ((Prasetyo, dkk., 2022)) menjelaskan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki dan bersedia menerapkan perilaku *good citizenship* atau perilaku kewargaan organisasi contohnya seperti membantu rekan kerja lain, memiliki inisiatif mengajukan diri untuk melaksanakan tugas ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja lain, senantiasa selalu menghormati aturan perusahaan dan memiliki rasa toleransi yang tinggi terhadap berbagai kondisi yang menyulitkan dirinya selama menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Perilaku kewargaan organisasi atau biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dijelaskan oleh Aldag dan Madison (1997) adalah *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi karyawan dalam melebihi tuntutan peran dalam pekerjaannya. Penjelasan *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (1988) adalah perilaku individu yang bebas secara langsung atau bisa juga secara eksplisit tidak diakui kedalam penghargaan yang formal dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi sebagai perilaku yang merupakan pilihan atau inisiatif yang tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi OCB tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak mendapat hukuman.

Sikap positif yang hadir dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di dorong oleh berbagai faktor yang ada, yaitu antara lain karakteristik individu, pimpinan, tugas dan organisasi. Dari salah satu karakteristik tersebut, karakter individu sebagai salah satu faktor *Organizational Citizenship Behavior* terdiri atas faktor demografis (keturunan dan keragam), kepribadian individu, kemampuan serta keterampilan individu, persepsi dan sikap individu. Salah satu bentuk kemampuan dan keterampilan individu dalam mencapai kesuksesan dalam pekerjaan muncul dalam perilaku. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh (Wicaksono & Suko, 2022) yang menunjukkan bahwa *Psychological capital* atau modal psikologi memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hana Theodora & Zenita Ratnaningsih, 2018) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *Psychological capital* dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. (Luthans et al., 2007) mendefinisikan *Psychological Capital* sebagai sikap individu pada perkembangan psikologi positif yang ditandai dan memiliki karakteristik yaitu adanya kepercayaan diri (*self efficacy*), memberikan atribusi positif (*optimisme*), berusaha dengan keras dan mengarahkan kemampuan dan usahanya untuk mencapai tujuan yang

diinginkan (*hope*), bertahan jika sedang menghadapi sebuah masalah dalam pekerjaan dan berusaha lebih baik lagi jika menghadapi masalah agar mencapai kesuksesan (*resiliensi*).

Menurut pendapat Kahn, (1990) bahwa Faktor lain yang dapat berpotensi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah *Work engagement*. (schaufeli, 2002) menyatakan bahwa *Work engagement* adalah sebagai sikap pemenuhan kerja dari pusat kontrol pikiran yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Work engagement* yang tinggi pada karyawan akan menimbulkan semangat yang tinggi sehingga nantinya karyawan akan bekerja diluar jobdesk yang sudah ditentukan dan berkomitmen pada standar kinerja berkualitas tinggi. *Work Engagement* ditandai dengan mempunyai energi dan efikasi diri yang itu semua merupakan kebalikan dari dimensi kelelahan. Karena dalam kasus kelelahan energi berubah menjadi kelelahan dan efikasi berubah menjadi ketidakefektifan. Perilaku *Work engagement* dapat mengarah kepada perilaku OCB karena fokus yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan hasil yang positif pada pekerjaan sukarela dan berada diluar parameter penilaian tertentu pada setiap perusahaan. *Work engagement* dan komponen positif dari OCB memiliki hubungan positif dan signifikan bahwa semakin aktif karyawan yang terikat atau *engaged* dengan perusahaan tempat mereka bekerja, maka kemungkinan bagi mereka untuk menunjukkan perilaku OCB akan semakin tinggi.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk mencari seberapa besar hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel *psychological capital* dan *work engagement* sebagai variabel bebas dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat. Populasi adalah kisaran peserta penelitian yang dituju dan memenuhi kriteria tertentu untuk penelitian (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. X di Lamongan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah mengambil semua populasi untuk dijadikan subjek penelitian, sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 127 orang. Proses pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara *online* menggunakan *google form*.

psychological capital merupakan sikap positif yang bisa dinyatakan terjadi disebabkan oleh dorongan positif dalam diri seseorang itu sendiri. Psychological capital diukur menggunakan empat indikator yang telah dijelaskan oleh (Luthans, dkk., 2011) dan dikembangkan oleh peneliti sendiri yang terdiri dari 24 aitem skala dengan rentang penilaian dari "1= sangat tidak setuju" hingga 5= sangat setuju". *Work engagement* adalah kerangka motivasional yang mencerminkan keadaan positif yang terkait dengan kebahagiaan di tempat kerja dan memiliki hubungan yang kuat dalam pekerjaannya. *Work engagement* diukur menggunakan alat ukur dari (Schaufeli & Bakker, 2004) terdiri dari 17 aitem dengan rentang penilaian dari

Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan: Bagaimana Peranan Psychological Capital dan Work Engagement?

“1=sangat tidak setuju” hingga “5=sangat setuju”. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang mencerminkan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan dan kinerja sukarela diluar tugas formal. *Organizational citizenship behavior* diukur menggunakan alat ukur dari yang dikembangkan dari skala (Podsakoff, dkk., 1990) mengukur dari 5 dimensi (Organ, 1988) yang mencakup aspek Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Courtesy dan Sportsmanship. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan rentang penilaian dari “1= sangat tidak setuju” hingga “5= sangat setuju”.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* yaitu IBM SPSS Versi 24. For windows. Analisis regresi linier berganda adalah untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel X dan satu variabel y. Norma uji signifikan hasil uji korelasi adalah jika $(p) < 0,01$ maka terdapat korelasi yang sangat signifikan, jika $(p) < 0,05$ maka terdapat korelasi yang signifikan, sedangkan jika $(p) > 0,05$ artinya tidak ada korelasi yang signifikan antara dua variabel (Hadi, 2016).

Hasil

Subjek dalam penelitian ini adalah 127 karyawan PT.X di Lamongan. Berdasarkan rentang usia subyek pada penelitian ini yang berusia 22-30 tahun berjumlah 39 orang (30,70%), subjek berusia 31-39 tahun berjumlah 43 orang (33,86%), subjek berusia 40-48 tahun berjumlah 27 orang (21,26%) dan subjek berusia 49-57 tahun berjumlah 18 orang (14,18%). Berdasarkan jenis kelamin subjek pada penelitian ini laki-laki berjumlah 99 orang (78%) dan subjek perempuan berjumlah 28 orang (22%). Berdasarkan pendidikan terakhir subjek SMA/SMK berjumlah 91 orang (71,1%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 8 orang (6,3%) dan pendidikan terakhir S1 berjumlah 29 orang (22,7%).

Tabel 1
Data Deskriptif

	Kategori	f	Persentase
Usia	22-30 tahun	39	30,70%
	31-39 tahun	43	33,86%
	40-48 tahun	27	21,26%
	49-57 tahun	18	14,18%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	99	78%
	Perempuan	28	22%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	91	71,1%
	D3	8	6,3%
	S1	29	22,7%

Sumber: Output SPSS

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah selisih antara data yang diamati dengan nilai prediksi yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Norma

yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran data dinyatakan normal dan jika $p < 0,05$ sebaran data dinyatakan tidak normal.

Pengujian normalitas sebaran data *Organizational citizenship behavior* menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 24.0 for windows didapatkan bahwa hasil signifikansi sebesar 0,192 ($p < 0,05$) maka dinyatakan sebaran data berdistribusi normal

Tabel 2
 Data Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Sig.	Keterangan
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,192	Normal

Sumber: Output SPSS

Uji linieritas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara variabel terikat dan variabel bebas. Norma dalam pengujian linieritas ini adalah jika taraf signifikansi $p > 0,05$ maka korelasi variabel bebas dengan terikat dinyatakan linier sebaliknya, jika taraf signifikansi $p < 0,05$ maka korelasi variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan tidak linier. Berdasarkan analisis korelasi antara variabel *psychological capital* dengan *Organizational citizenship behavior* diperoleh signifikansi sebesar 0,444 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berhubungan secara linier. Sedangkan pada pengujian variabel *work engagement* dengan *Organizational citizenship behavior* diperoleh signifikansi sebesar 0,207 ($p > 0,05$) artinya terdapat hubungan linier antara variabel *work engagement* dengan *Organizational citizenship behavior*.

Tabel 3
 Data Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Psychological capital- <i>Organizational citizenship behavior</i> .	1.023	0,444	Linier
Work Engagement- <i>Organizational citizenship behavior</i> .	1,328	0,207	Linier

Sumber: Output SPSS

Uji multikolinieritas adalah kondisi dimana terdapat korelasi yang sempurna atau hampir sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Norma dalam

Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan: Bagaimana Peranan *Psychological Capital* dan *Work Engagement*?

pengujian multikolinieritas ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($> 0,10$) atau nilai VIF kurang dari 10 (< 10), maka multikolinieritas tidak terjadi. Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,796 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,256 (< 10). Artinya multikolinieritas tidak terjadi antara variabel *psychological capital* dan *work engagement*.

Tabel 4
Data Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		
	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>psychological capital -work engagement</i>	0,796	1,256	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS

Uji heterokedastisitas adalah kondisi dimana dalam model regresi, variabel residual tidak konstan antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, untuk mendapatkan model regresi yang baik tidak boleh ada heterokedastisitas. Norma pengujian heterodastisitas ini jika p-value ($> 0,05$) artinya tidak terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika p-value ($< 0,05$) artinya terjadi heterokedastisitas antar variabel. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas terhadap variabel *psychological capital* didapatkan signifikansi 0,163 ($p > 0,05$) dan pada variabel *work engagement* diperoleh signifikansi sebesar 0,968 ($P > 0,05$) artinya tidak terjadi heterokedastisitas antara dua variabel tersebut.

Tabel 5
Data Uji Heterokedastisitas

Variabel	p-value	Keterangan	Kesimpulan
<i>psychological capital</i>	0,163	$> 0,05$	Tidak terjadi Heterokedastisitas
<i>work engagement</i>	0,968	$> 0,05$	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS

Setelah melakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya dilakukan pengujian hubungan variabel bebas dan terikat. Berdasarkan hasil uji prasyarat yang sudah dilakukan skala *psychological capital* dan *work engagement* dengan *Organizational citizenship behavior* memenuhi syarat untuk dilakukan analisis menggunakan korelasi regresi berganda.

Tabel 6
 Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig.F
1	0,399	0,160	0,146	0,000

Berdasarkan tabel diatas didapatkan *R Square* sebesar 0,160 atau 16%. Hal tersebut artinya bervariasinya *Organizational Citizenship Behavior* para karyawan PT. X yang di jelaskan oleh *Psychological Capital* dan *Work Engagement* adalah sebesar 16% sedangkan 84% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 7
 Hasil uji F (uji simultan)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	936.785	2	468,393	11,774	0,000

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji simultan diatas, uji hipotesis pertama terkait variabel *psychological capital* dan *work engagement* dengan *Organizational citizenship behavior* memperoleh nilai F sebesar 11,774 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel *psychological capital* dan *work engagement* mempengaruhi *Organizational citizenship*. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Tabel 8
 Hasil uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,621	8,397		3,646	0,000
<i>psychological capital</i>	0,524	0,127	0,379	4,113	0,000
<i>work engagement</i>	0,083	0,188	0,041	0,442	0,659

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian uji t (Parsial) antara variabel *Psychological Capital* dengan Variabel OCB menunjukkan t hitung sebesar 4,113 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$ artinya terdapat hubungan positif antara *Psychological Capital* terhadap OCB, dengan demikian hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Sedangkan hasil pengujian uji t (Parsial) antara variabel *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh t hitung sebesar 0,442 dengan tingkat signifikansi $0,659 > 0,05$ artinya tidak terdapat hubungan positif

Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan: Bagaimana Peranan *Psychological Capital* dan *Work Engagement*?

antara variabel *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan demikian hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Tabel 9

Sumbangan efektif antar variabel

Variabel	Sumbangan Efektif (SE)	Jumlah
<i>psychological capital</i>	0,158	0,160
<i>work engagement</i>	0,008	

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sumbangan efektif variabel *Psychological Capital* 0,158 dan variabel *Work Engagement* sebesar 0,008. Sumbangan efektif total sebesar 0,160 yang berarti variabel *Psychological Capital* dan *Work Engagement* secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 0,160 kepada variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Pembahasan

Hasil temuan dari penelitian ini uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai F sebesar 11,774 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Maka diartikan secara simultan (bersama-sama) *Psychological Capital* dan *Work Engagement* memiliki hubungan positif dan sangat signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil selanjutnya yaitu didapatkan nilai R Square sebesar 0,160 yang dapat diartikan *Psychological Capital* dan *Work Engagement* secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh sebesar 16% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* termasuk variabel prediktor lainnya yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* termasuk yang tidak diteliti.

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda di temukan hasil uji t (Uji Hipotesis) atau uji parsial didapatkan angka hasil uji sebesar $t = 4,113$ dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Maka terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya semakin tinggi *Psychological Capital* akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*, begitu juga sebaliknya semakin rendah *Psychological Capital* maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang memiliki nilai *Psychological Capital* yang tinggi merasa lebih puas dan bahagia dengan pekerjaannya karena memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi, mereka lebih mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang cenderung memiliki *Psychological Capital* memungkinkan untuk lebih berani mengambil resiko, berpikir kreatif dan memberikan ide-ide inovatif untuk memecahkan masalah atau meningkatkan proses kerja mereka.

Hasil pengujian berikutnya yaitu variabel *Work Engagement*, hasil uji parsial juga memperoleh skor $t = 0,442$ dengan signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,659 ($p > 0,05$). Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Work Engagement*

dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Kemungkinan dikarenakan para karyawan yang masuk dalam penelitian ini sebagian besar adalah level pelaksana, menurut teori kebutuhan maslow mengasumsikan kebutuhan manusia tersusun dalam sebuah hirarki berdasarkan potensi pemenuhannya. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang berkaitan dengan kelangsungan hidup yang juga dimiliki oleh hewan pada umumnya. Para pekerja level pelaksana masih berada pada tingkat terdasar dalam pemenuhan kebutuhan manusia yaitu pada tahap kebutuhan fisiologis. Level pelaksana biasanya masih lebih didominasi oleh kebutuhan mendasar (Fisiologis) dan tidak sampai memikirkan hal lain seperti keterlibatan diri dalam pengembangan perusahaan, karyawan di level pelaksana hanya memikirkan tentang upah yang mereka terima (sebagai kebutuhan dasar) dan loyal hanya dengan mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan dalam pekerjaannya. Sebelum kebutuhan dasar terpenuhi maka karyawan akan sulit terikat dengan pekerjaannya apalagi memberikan kontribusi lain di luar dari pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan. Hal inilah yang melatar belakangi belum munculnya sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada diri karyawan. Variabel demografi tingkat pendidikan juga di prediksi mempengaruhi terhadap tidak munculnya sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. X. pendidikan terakhir karyawan didominasi dengan lulusan SMA yaitu sebanyak 71,1% lulusan D3 sebanyak 6,3% dan lulusan S1 22.7%. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Cohen & Avrahami, 2006) yang menyatakan bahwa karyawan yang berpendidikan terakhir lebih tinggi dapat menghabiskan lebih banyak waktu untuk ikut andil dalam perilaku sosial seperti *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan karyawan yang pendidikan terakhirnya rendah cenderung akan terfokus pada pertukaran ekonomi ditempat kerja mereka.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Psychological Capital* (X_1) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan *Work Engagement* (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 127 orang, dan dipilih dengan cara sampel jenuh yaitu mengambil semua populasi yang ada.

Diproleh hasil dari perhitungan secara simultan (bersama-sama) *Psychological Capital* dan *Work Engagement* berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* $F = 11,774$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$). Begitu juga dalam pengujian secara parsial dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *Psychological Capital* (X_1) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagaimana yang sudah ditemukan dalam olah data menggunakan analisa regresi berganda dengan angka $t = 4,113$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,01$) artinya semakin tinggi *Psychological Capital* akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*, berlaku juga sebaliknya semakin rendah *Psychological Capital* maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*. Namun pengujian secara parsial lainnya ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara *Work Engagement* (X_2) dengan

***Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan: Bagaimana Peranan *Psychological Capital* dan *Work Engagement*?**

Organizational Citizenship Behavior (Y) dengan $t = 0,442$ dan signifikansi sebesar $0,659$ ($p > 0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan diperoleh beberapa saran bagi perusahaan PT. X untuk memperhatikan dan menjaga nilai *Psychological Capital* yang dimiliki oleh karyawan dengan cara memperbaiki sistem komunikasi antara manajemen dan karyawan, memberikan fasilitas pengembangan diri melalui pelatihan, kursus, atau proyek-proyek yang menantang, menciptakan budaya organisasi yang positif yang mendukung nilai-nilai seperti optimisme, harapan, ketahanan dan efikasi diri.

Referensi

- Aldag, R., & Madison, U. (1997). *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization*.
- Ananto, R. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch). *Akuntansi*, 1–73.
- Cohen, A., & Avrahami, A. (2006). The relationship between individualism, collectivism, the perception of justice, demographic characteristics and organisational citizenship behaviour. *Service Industries Journal*, 26(8), 889–901. <https://doi.org/10.1080/02642060601011707>
- Hadi, S. (2016). *Metodologi Riset* (2nd ed.). Pustaka Belajar
- Hana Theodora, T., & Zenita Ratnaningsih, I. (2018). *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Organizational Citizenhip Behavior Pada Pramuniaga PT. X Cabang Tengerang* (Vol. 7, Issue 2).
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work* (Vol. 33, Issue 4).
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. In *Personnel Psychology* (Vol. 60).
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Prasetyo, Y., Sofiah, D., & Farhanindya, H. H. (2022). Self efficacy dan organizational citizenship behavior. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(1), 108-115.
- 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.

- Sugiyono. (2013). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo.
- W, B. Schaufeli. , Salanova. , R. G. V. (2002). *The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*.
- Wicaksono, I. D., & Suko, B. (2022). Pengaruh Modal Psikologi Dan Knowles Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2576. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2119>.