

# **Pengaruh *employee engagement* dan *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Surakarta**

**Suprayitno**

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi  
Jl. Sumpah Pemuda 18, Joglo, Banjarsari, Surakarta 57136, Jawa Tengah Indonesia

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of the employee engagement variable and the big five personality variable on organizational citizenship behavior (OCB). The object of this research is the lecturers of the Faculty of Economics, Surakarta City Private University. The research method used is the quantitative method, using SPSS 23.0. to analyze data. Data obtained by distributing a list of questions to 36 lecturers of the Faculty of Economics, Surakarta City Private University, using purposive sampling technique. The research instrument was tested using validity and reliability tests. Prior to the hypothesis test using the multiple linear regression analysis tool, the classical assumption test was carried out, while the t test used to determine the significance of the influence of the independent variables on the dependent variable. To find out whether the regression model can be used to predict the effect of the independent variable on the dependent variable or the model accuracy test, the F test is used. The results of the analysis in this study indicate that employee engagement has a significant effect on organizational citizenship behavior, while big five personality have positive but insignificant effect on the organizational citizenship behavior.

Keyword:

*Employee Engagement, Big Five Personality, Organizational Citizenship Behavior*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *employee engagement* dan variabel *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Obyek penelitian ini adalah Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Swasta Kota Surakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif, dengan menggunakan SPSS 23.0. untuk menganalisis data. Data didapat dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada 36 tenaga pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Swasta Kota Surakarta, dengan tehnik pengambilan sampel *Purposive Sampling*. Intrumen penelitian sebelum digunakan diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sebelum dilakukan Uji Hipotesis dengan menggunakan Alat Analisis Regresi Linier Berganda, dilakukan Uji Asumsi Klasik, sedangkan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Uji t. Untuk mengetahui apakah model regresi bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau Uji ketepatan model, digunakan Uji F. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan *big five personality* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Keyword:

*Employee Engagement, Big Five Personality, Organizational Citizenship Behavior*

## 1. PENDAHULUAN

OCB (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Pegawai yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya oleh karena itu pengelola suatu lembaga diharapkan mampu meningkatkan OCB pegawainya untuk mendapatkan kinerja pegawai yang lebih baik. Jika OCB tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan rendahnya kinerja dan tingginya *turnover*.

Menurut Grace (2016), *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan. Penelitian tentang pengaruh *employee engagement* terhadap OCB, dilakukan oleh Solichin (2018), Wijoyo dan Afrianty (2017), Sari., et al (2017), Kartika dan Muchsinati (2015). Semua peneliti tersebut berkesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap OCB. Sedangkan Prabasari et al (2018) mengatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap OCB.

Selain *employee engagement* faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah kepribadian. Menurut Sambung & Iring (2014), kepribadian merupakan keunikan yang membedakan antara satu individu dengan individu lainnya. Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008), kepribadian dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Hasil penelitian mengenai pengaruh dimensi kepribadian *big five* dan OCB ternyata berbeda-beda. Pada penelitian yang dilakukan oleh Siripapun (2016), Soepono dan Srimulyani (2015), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *The big five personality* dengan OCB. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Santosa dan Indrawati (2018) yang menunjukkan bahwa *the big five personality* tidak berpengaruh terhadap OCB.

Pengelolaan tenaga pengajar di perguruan tinggi swasta pada era saat ini membutuhkan perhatian yang lebih serius. Adanya perkembangan *Information and Communication Technology (ICT)* pada saat ini menuntut tenaga pengajar harus mau meningkatkan ketrampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*) yang cukup memadai. Tenaga pengajar, khususnya di perguruan tinggi swasta di kota Surakarta tentu menghadapi persoalan yang sama. Disisi lain pengelola perguruan tinggi swasta juga harus bisa mengikuti dan menyesuaikan perkembangan lingkungan yang sangat cepat, khususnya di era digital ini. Pengelola perguruan tinggi (swasta khususnya) perlu memikirkan bagaimana tenaga pengajar memiliki *engagement* dengan pekerjaannya serta *personality* yang baik, disamping berupaya meningkatkan ketrampilan dan kemampuan tenaga pengajar. Dengan memiliki kedua hal tersebut diharapkan tenaga pengajar akan bisa lebih kreatif, memiliki rasa bangga kepada institusi dan profesi dan dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) kepada lembaga. Fakultas Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Surakarta umumnya memiliki jumlah mahasiswa yang lebih banyak dibandingkan dengan Fakultas yang lain, sehingga *engagement*, *personality* dan perilaku tenaga pengajar secara ideal perlu dijaga dan terus ditingkatkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel keterikatan pegawai (*employee engagement*) dan variabel kepribadian (*big five personality*) terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Obyek penelitian ini adalah Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi pada universitas swasta yang ada di Kota Surakarta.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: "Pengaruh *employee engagement* dan *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga pengajar Fakultas Ekonomi pada universitas swasta yang ada di Surakarta .

## **2. RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Pekerja yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan bersifat pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggotanya yang bertindak sebagai *good citizenship* (Fitriastuti, 2013). *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan konsep yang relatif baru dalam analisis kinerja yang fokus pada perilaku manusia terhadap tindakan saling membantu tanpa mengharapkan imbalan atau upah.

Menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie, (2006), OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal, dimana hal ini dilakukan oleh individu tersebut demi mencapai keberfungsian organisasi secara efisien dan efektif. Menurut Robbins dan Judge (2008) OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Senada dengan itu Wegner, John, Holenbeck, John (2010) mengungkapkan bahwa OCB merupakan kegiatan yang mempromosikan kepentingan organisasi, tetapi tidak secara resmi atau tertulis secara formal menjadi bagian dari pekerjaan utama setiap orang. Mereka termasuk perilaku sukarela untuk melaksanakan suatu tugas, membantu karyawan baru dalam menemukan jalan keluar dari kesulitannya, membantu orang lain yang membutuhkan bantuan, tidak tergesa-gesa untuk menyelesaikan tugas atau menyampaikan pendapat atau memberikan masukan tentang isu-isu kritis dalam organisasi.

### ***Employee Engagement***

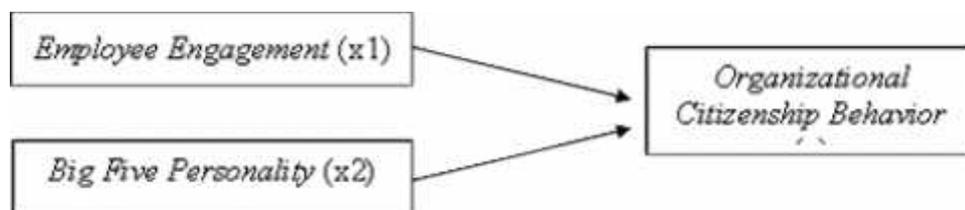
Menurut Grace (2016) *Employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Ketika karyawan terlibat dalam pekerjaan, maka mereka akan terjadi perubahan perilaku yang mempromosikan fungsi efisien dan efektif organisasi. Perilaku ini dikenal sebagai OCB. Macey dan Schneider (2008) menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Penelitian tentang pengaruh *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dilakukan oleh Riyadus dan Solichin (2018); Wijoyo dan Afrianty (2017); Sari, Pattipawae, dan Kurniasih (2017). Semua peneliti tersebut berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hipotesis 1: *Employee Engagement* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

### ***Big Five Personality***

Konsep kepribadian lima besar (*Big five personality*) dikembangkan oleh Feist & Feist (2010), yang menjelaskan mengenai taksonomi sifat dari kepribadian yang seiring pertambahan usia cenderung mempertahankan struktur kepribadiannya. Kepribadian seseorang ini dimasukkan ke dalam lima *trait* kepribadian untuk mengidentifikasi sifat dasar kepribadian seseorang yang terungkap lewat analisis faktor sehingga dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang secara luas dan mendalam. Penelitian tentang pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilakukan oleh Siripapun (2016), Soepono *et al.*, (2015) dan Suherli dan Sunjoyo (2011). Kesemua peneliti tersebut berkesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hipotesis 2: *Big Five Personality* (X2) berpengaruh signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).



**Gambar 1**  
**Rerangka Pemikiran**

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Populasi, Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Kota Surakarta (Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Universitas Kristen Surakarta, Universitas Batik Surakarta, Universitas Setia Budi Surakarta), yang memiliki masa kerja minimal 5 (lima) tahun, sebanyak 96 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96 orang. Dari 96 tenaga pengajar yang dijadikan sampel atau responden yang bersedia mengisi kuesioner yang telah disebarakan sebanyak 36 responden, karena jumlah sampel kurang dari 100 orang maka secara keseluruhan dijadikan sampel. Hal ini sesuai pendapat Arikunto (2013), apabila jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100, maka lebih baik untuk mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. dengan demikian maka pengolahan data penelitian didasarkan pada data dari 36 responden tersebut.

#### **Definisi Operasional variabel**

##### ***Employee Engagement***

*Employee engagement* dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki oleh tenaga pengajar Fakultas Ekonomi universitas swasat di Surakarta terhadap lembaganya. Indikator *employee engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2004), diantaranya mencakup: (1) *Vigor* (memiliki energi yang tinggi, memiliki ketangguhan mental, memberikan usaha terbaik dan bertahan menghadapi kesulitan),

(2). *Dedication*, (Rasa antusias tinggi, memberikan inspirasi, merasa bangga dan menyukai tantangan), (3) *Absorption* (gambaran perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan).

**Big Five Personality**

Kepribadian *big five* adalah sifat-sifat kepribadian yang mendeskripsikan diri individu dengan lima fitur yang mewakili secara tidak langsung. Menurut Feist & Feist (2010) *The Big Five* terdiri dari 5 faktor, yaitu: (1) *Openness* (seseorang dapat menyesuaikan diri dengan situasi/ide baru), (2) *Conscientiousness* (seseorang dapat mengontrol dan fokus pada pencapaian), (3) *Extraversion* (seseorang dapat dengan mudah berinteraksi dengan orang lain), (4) *Agreeableness* (seseorang memiliki kepercayaan yang penuh), (5) *Neuroticism* (individu yang mudah mengalami kecemasan).

**Organizational Citizenship Behavior**

*Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini didefinisikan sebagai perilaku tenaga pengajar Fakultas Ekonomi universitas swasta di Surakarta yang meningkatkan fungsi efektif dari organisasi. Kemudian untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior*, pada penelitian ini OCB diukur dengan lima indikator yang dikembangkan oleh Organ, Podsakoff, & MacKenzie, (2006) yaitu: (1) *Altruism* (menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat, membantu rekan kerja jika mereka membutuhkan bantuan), (2) *Conscientiousness* (kepatuhan dan kesungguhan terhadap organisasi), (3) *Sportmanship* (kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh), (4) *Courtesy* (bersikap sopan), (5) *Civic Virtue* (mengedepankan kepentingan bersama).

Secara singkat variabel dan indikator dalam penelitian ini dijelaskan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1  
Variabel Penelitian, Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator
<i>Employee Engagement</i> (X <sub>1</sub> )	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i>
<i>Big Five Personality</i> (X <sub>2</sub> )	1. <i>Openness</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Extraversion</i> 4. <i>Agreeableness</i> 5. <i>Neuroticism</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i>

Sumber : Data Penelitian (2021)

**Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan Data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk angket kepada sebanyak 96 responden. Kuesioner yang bisa digunakan untuk menguji hipotesis sebanyak 36 responden. Metode penyebaran kuesioner kepada responden

dilakukan dengan menggunakan Google form, pada bulan Februari 2021. Metode penyebaran kuesioner kepada responden dilakukan dengan cara: (1) Membagikan *link* kuesioner kepada responden yang memenuhi syarat yang telah ditentukan, (2) Menjelaskan dan mengarahkan kepada responden tentang cara pengisian kuesioner, (3) Responden menjawab pertanyaan yang diajukan secara tertulis melalui Google *form*.

### **Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan skala sikap model *Likert*. Skala sikap digunakan untuk mengetahui penilaian seseorang terhadap sesuatu hal. Penelitian ini mengacu pada Sugiono (2013), yang menyebutkan bahwa responden menyatakan persetujuannya dan ketidaksetujuan dengan pernyataan : (1) Sangat Setuju, (2) Setuju, (3)Netral/ ragu, (4) Tidak Setuju, (5) Sangat Tidak Setuju.

## **4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut: Dilihat dari aspek Jenis Kelamin, responden laki-laki (44,4%), perempuan (55,6%); Aspek Usia, Usia 20-30 tahun (2,7%), 31-50 tahun (41,7%, Lebih dari 51 tahun (55,6%); Aspek Pendidikan, S2 (75%), S3 (25%); Lama Bekerja, 5-10 tahun (11,1%), 11-15 (11,1%, lebih dari 15 tahun (77,8%).

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Sugiono (2013) menjelaskan, bahwa validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang diinformasikan oleh peneliti. Pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* dengan menggunakan *software* SPSS. Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa 11 (sebelas) butir pernyataan variabel *employee engagement*, 25 (tiga puluh lima) butir variabel *big five personality* dan 10 (sepuluh) butir variabel *organizational citizenship behavior*, diperoleh *p value* < 0,05, sehingga dinyatakan valid dan keseluruhan item pernyataan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiono (2013), Uji Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Berdasarkan uji reliabilitas instrument yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa instrumen *employee engagement*, *big five personality* dan *organizational citizenship behavior* dinyatakan reliabel (handal) dengan *cronbach alpha* > 0,60.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Asumsi Klasik:**

#### **Uji Multikoleniaritas**

Uji multikoleniaritas dalam penelitian ini dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen melalui perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas diperoleh hasil bahwa *Employee Engagement* dan *Big Five Personality* memiliki nilai *tolerance* (0,760) > 0,10 dan nilai VIF (1,316) < 10, sehingga tidak terjadi multikoleniaritas.

#### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Runs Test* menggunakan program SPSS. Bila  $p\ value < 0,05$  maka data terkena autokorelasi atau apabila  $p\ value > 0,05$  maka data tidak terkena autokorelasi. Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh  $p\ value\ 0,866 > 0,05$ , maka tidak terjadi autokorelasi.

#### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen dengan menggunakan program SPSS. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* diketahui bahwa  $p\ value$  variabel *employee engagement* (0,064) dan *big five personality* diperoleh (0,539),  $p\ value > 0,05$  sehingga bebas heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov*. Hasil uji *Kolmogrov Smirnov* diperoleh  $p\ value\ 0,929 > 0,05$  sehingga data terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,760) VIF (1,316) < 10 <i>Tolerance</i> (0,760) VIF (1,316) < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji autokorelasi	$p\ (0,866) > 0,05$	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	$p\ (0,064) > 0,05$ $p\ (0,539) > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	$p\ (0,929) > 0,05$	Residual berdistribusi normal

Sumber : Data penelitian (2021)

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*employee engagement* dan *big five personality*) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*). Perhitungan regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,756	4,448		2,643	.012
<i>employee engagement</i>	0,519	0,086	0,0706	6.070	.000
<i>big five personality</i>	0,055	0,035	0,185	1,591	.121

Sumber: Data penelitian (2021)

Berdasarkan hasil yang didapat dari Tabel 1, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Y = *organizational citizenship behavior*

X1 = *employee engagement*

X2 = *big five personality*

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan, bahwa:  $Y = 11,756 + 0,519 X_1 + 0,055 X_2$ . Konstanta: 11,756. Artinya jika tidak ada variabel *employee engagement* dan *big five personality* yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, maka besarnya *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 11,756.  $\beta = 0,519$  Koefisien regresi X1 sebesar 0,519, artinya jika *employee engagement* mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan, maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat sebesar 0,519 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan; sedangkan  $\beta = 0,055$  Koefisien regresi X2 sebesar 0,055, artinya jika *big five personality* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh meningkatnya *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,055 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

#### Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas (*employee engagement* dan *big five personality*) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*) secara parsial. Berdasarkan hasil yang didapat dari hasil uji t pada Tabel 1, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut : (1) Hasil perhitungan uji t variabel *employee engagement* diperoleh nilai p value  $0,000 < 0,05$  artinya ada pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*, (2) Hasil perhitungan uji t variabel *big five personality* diperoleh nilai p value  $0,121 > 0,05$  artinya ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model pengaruh variabel independen (*employee engagement* dan *big five personality*) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*).

**Tabel 3**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467,020	2	233,510	32.125	.000 <sup>b</sup>
	Residual	239,869	33	7,269		
	Total	706,889	35			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Big Five Personality, Employee Engagement

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil yang didapat pada Tabel 2, di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ). maka model yang digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digunakan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior***

Hasil pengujian pada variabel *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa secara statistik *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pegawai atau tenaga pengajar dengan kondisi psikologis dan emosi yang positif yang digambarkan dalam indikator penelitian (*vigor, dedication, absorption*) umumnya akan memiliki sikap *engaged* terhadap organisasi dan menghasilkan OCB yang lebih baik. Hal ini didukung hasil uji statistik analisis regresi linier berganda, dimana variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, individu yang memiliki masa kerja lebih lama dan memiliki usia lebih tua mengindikasikan memiliki kondisi psikologis dan emosi yang lebih stabil dan positif. Hal ini didukung oleh data karakteristik responden dimana dalam penelitian ini responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 28 responden (77,8%), responden yang memiliki usia lebih dari 51 tahun (55,6%).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Solichin (2018), Wijoyo dan Afrianty (2017), Sari., et al (2017), Kartika dan Muchsinati (2015). Kesemua peneliti tersebut berkesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, jika tenaga pengajar memiliki *Vigor* (memiliki energi yang tinggi, memiliki ketangguhan mental, memberikan usaha terbaik dan bertahan menghadapi kesulitan, *Dedication* (rasa antusias tinggi, memberikan inspirasi, merasa bangga dan menyukai tantangan), dan *Absorption* (memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan), akan memberikan dampak positif terhadap perilaku dan sikap memiliki (*sense of belonging*) kepada institusi.

#### **Pengaruh *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior***

Hasil uji pada variabel *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa secara statistik *big five personality* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santosa dan Indrawati (2018) yang menunjukkan bahwa *the big five personality* tidak berpengaruh terhadap OCB. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepribadian *big five* yang mendeskripsikan diri individu dengan lima fitur, menurut Feist & Feist (2010) terdiri dari 5 faktor, yaitu: (1) *Openness* (seseorang dapat menyesuaikan diri dengan situasi/ide baru), (2) *Conscientiousness* (seseorang dapat mengontrol dan fokus pada pencapaian), (3) *Extraversion* (seseorang dapat dengan mudah berinteraksi dengan orang lain), (4) *Agreeableness* (seseorang memiliki kepercayaan yang penuh), (5) *Neuroticism* (individu yang mudah mengalami kecemasan) yang perlu mendapatkan perhatian dan perlu didukung dengan kebijakan terkait dengan faktor-faktor tersebut. Misalnya ditengah kondisi wabah pandemi seperti sekarang ini, tentu berpengaruh terhadap rasa khawatir dari ancaman pengurangan gaji atau bahkan ancaman pemutusan hubungan kerja, sehingga diperlukan suatu kebijakan yang dapat membuat tenaga kerja tidak merasa khawatir. Kebijakan tersebut dapat berbentuk komunikasi rutin dan pembinaan spiritual keagamaan.

## 5. SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, DAN KETERBATASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan *Big five personality* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Implikasi dari penelitian ini adalah tenaga pengajar yang memiliki *vigor* (memiliki energi yang tinggi, memiliki ketangguhan mental, memberikan usaha terbaik dan bertahan menghadapi kesulitan), *dedication* (rasa antusias tinggi, memberikan inspirasi, merasa bangga dan menyukai tantangan), dan *absorption* (memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan), akan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Untuk dapat berinteraksi dengan lebih baik lagi dan meningkatkan gairah dalam bekerja, maka perlu suatu kebijakan berkaitan dengan pengembangan kepribadian tenaga pengajar yang akan dapat berdampak pada peningkatan pencapaian organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: berkaitan dengan variabel *employee engagement* sebaiknya ada peningkatan keterikatan dan keterlibatan tenaga pengajar didalam pekerjaan berupa tindakan, pikiran dan emosi untuk bersedia terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan untuk variabel *Big five personality* diperlukan kebijakan yang dapat membuat seseorang dapat menyesuaikan diri dengan situasi/ide baru, dapat mengontrol dan fokus pada pencapaian, dapat dengan mudah berinteraksi dengan orang lain, memiliki kepercayaan yang penuh dan membuat individu tidak mudah mengalami kecemasan. Sementara bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode yang lain di dalam penelitiannya dalam pengumpulan sampel, misalnya dengan menggunakan metode wawancara supaya didapatkan hasil yang lebih komprehensif.

Dalam penelitian yang dilakukan terdapat beberapa keterbatasan. Keterbatasan penelitian ini sampel yang bersedia mengisi kuesioner hanya 36 responden karena masih dalam kondisi Pandemi Covid 19, dan alat uji yang digunakan menggunakan SPSS. Sebaiknya untuk mendapatkan hasil penelitian yang tidak meragukan bisa menggunakan responden atau sampel yang lebih banyak. Selain itu bisa menambah

variabel penelitian yg digunakan. Untuk alat uji bisa menggunakan SEM, AMOS, LISREL, EVIEWS dan lain-lain.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S., 2013, *'Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik'*, Edisi Revisi.. Rineka Cipta. Jakarta.
- Fitriastuti, T., 2013, 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan organisatial Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4 (2), hal. 103-114.
- Grace, P., 2016, 'Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin'. *AGORA* Vol. 4, No. 2.
- Feist, J, & Gregory J. Feist, 2010, *Teori Kepribadian (Edisi ketujuh)*, Penerbit Salemba Humanika, Jakarta.
- Kartika Jenetha dan Evi silvana Muchsinati, 2015, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan BPR Di Batam' *Jurnal Manajemen*, Vol.14, No.2, Mei.
- Leephaijaroen Siripapun, 2016, 'Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University', *Thailand. Kasetsart Journal of Social Sciences* 37 104e111.
- Macey, Schneider, dkk., 2008, 'The Meaning of Employee Engagement', *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Mackenzie, Podsakoff & Dennis W. Organ, 2006, *Organizational Citizenship Behavior : It's Nature, Antecedents and Consequences*, Sage Publications, Inc., California.
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S., 2006, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage Publications, Inc., USA.
- Prabasari, I Gusti Agung Maya, Luh Kadek Budi Martini dan Nengah Suardika, 2018, 'The Effect of Communication and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in Employees PT. PLN (Persero) Distribution of Bali' *International Journal of Contemporary Research and Review*, ISSN 0976 - 4852.2018.
- Robbins dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja*, Prenhallindo, Jakarta.
- Sambung, Roby dan Iring, 2014, 'Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)', *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 1, April.
- Santosa, Ratna Dewi dan Komang Rahayu Indrawati, 2018, 'Pengaruh Trait Kepribadian Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Bali', *Jurnal Psikologi Udayana*, e-ISSN: 26544024; p-ISSN: 2354 5607.
- Sari, Tiurma Yustisi, Daniel A. W. Pattipawae dan Augustina Kurniasih, 2017, 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan PT. Jakarta Cakratunggal Steel Mills)', *Jurnal SWOT*, Volume VII, No 2, Mei.

- Schaufeli, W.B., dan Bakker, A.B, 2004, 'Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study', *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Soepono, Desi Natalia dan Veronika Agustini Srimulyani, 2015, 'Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun', *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol. 15 - No. 1 April.
- Solichin, Much Riyadus, 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*, Vol. 6 No. 2.
- Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Suherli, Denalia Tri Arini dan Sunjoyo, 2011, 'Pengaruh Big Five Personality Dan Komitmen Organisasional Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Tenaga Administrasi Tetap: Sebuah Penelitian Kasus Pada Universitas Kristen Maranatha Bandung'. *Jurnal Manajemen*, Vol 11 No 01, November.
- Sari, Tiurma Yustisi, Daniel A. W. Pattipawae, Dan Augustina Kurniasih, 2017, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan PT. Jakarta Cakratunggal Steel Mills)", *Jurnal SWOT*, Volume VII, No 2, Mei.
- Wegner, John A., dan Holenbeck, John R. 2010. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.
- Wijoyo, Christopher Darma dan Tri Wulida Afrianty, 2017, 'Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan Hotel Dewarna Sutoyo Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 50 No. 1, September.

## LAMPIRAN

### Hasil uji validitas instrumen

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*

Item pertanyaan	$\alpha$	<i>p value</i>	Keterangan
X <sub>1</sub> .1	0.885	0,000	Valid
X <sub>1</sub> .2	0.656	0,000	Valid
X <sub>1</sub> .3	0.899	0,000	Valid
X <sub>1</sub> .4	0.790	0,000	Valid
X <sub>1</sub> .5	0.921	0,000	Valid
X <sub>1</sub> .6	0.747	0,000	Valid
X <sub>1</sub> .7	0.827	0,000	Valid
X <sub>1</sub> .8	0.815	0,000	Valid
X <sub>1</sub> .9	0.623	0,000	Valid
X <sub>1</sub> .10	0.707	0,000	Valid
X <sub>1</sub> .11	0.726	0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah tahun 2021

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Big Five Personality

Item pertanyaan	$\alpha$	<i>p value</i>	Keterangan
X <sub>2</sub> . 1	0.424	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 2	0.488	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 3	0.351	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 4	0.399	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 5	0.405	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 6	0.555	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 7	0.459	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 8	0.527	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 9	0.483	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 10	0.335	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 11	0.435	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 12	0.404	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 13	0.353	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 14	0.425	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 15	0.343	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 16	0.424	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 17	0.514	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 18	0.581	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 19	0.553	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 20	0.428	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 21	0.431	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 22	0.380	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 23	0.539	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 24	0.552	0,000	Valid
X <sub>2</sub> . 25	0.511	0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah tahun 2021

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas OCB

Item pertanyaan	$\alpha$	<i>p value</i>	Keterangan
Y. 1	0.659	0,000	Valid
Y. 2	0.822	0,000	Valid
Y. 3	0.655	0,000	Valid
Y. 4	0.602	0,000	Valid
Y. 5	0.754	0,000	Valid
Y. 6	0.764	0,000	Valid
Y. 7	0.847	0,000	Valid
Y. 8	0.669	0,000	Valid
Y. 9	0.735	0,000	Valid
Y. 10	0.858	0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah tahun 2021

## Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 5  
Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Uji	Kesimpulan
<i>Employee engagement (X1)</i>	0.934	0,60	Reliabel
<i>Big five personality (X2)</i>	0.930	0,60	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior (Y)</i>	0.890	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah tahun 2021