

Analisis Pengaruh *Psychological Capital* Dan *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. XYZ

¹Achmad Ridha, ²Zhulby Nurul Hidayah N

^{1 2}STIE Nusantara Makassar

Email : ridhoachmad712@gmail.com ; zhulbhynh@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan *psychological capital* dan *work engagement* masing-masing terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 orang responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling.

Penelitian ini menguji dua variabel bebas terhadap variabel terikat dengan 20 indikator pada variabel *psychological capital* dan 15 indikator pada variabel *work engagement* serta 20 indikator pada variabel *organizational citizenship behavior*. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil pengujian pada kedua variabel, ditemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Kemudian variabel *work engagement* juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *psychological capital, work engagement, organizational citizenship behavior.*

Abstract: *This study intends to determine the relationship between psychological capital and work engagement on organizational citizenship behavior among employees of PT. XYZ. This study used a sample of 100 respondents with the sampling technique using simple random sampling technique.*

This study tested two independent variables on the dependent variable with 20 indicators on the psychological capital variable and 15 indicators on the work engagement variable and 20 indicators on the organizational citizenship behavior variable. This research method uses multiple regression analysis.

Based on the test results on both variables, it was found that psychological capital had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Then the work engagement variable also has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords : *psychological capital, work engagement, organizational citizenship behavior.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Pada saat ini mencari sumber daya manusia yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan hal yang sulit untuk dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam pengembangan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:5) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari karakteristik yang berbeda dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing individu yang akan mempengaruhi dalam perilaku kerja. Salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *Psychological Capital* (Luthans, et.al dalam Adestyani dan Nurtjahjanti : 2013). *Psychological capital* didefinisikan sebagai kapasitas positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk dapat membantu individu tersebut untuk dapat berkembang. *Psychological capital* merupakan konstruksi individu yang positif yang berorientasi pada keberhasilan tujuan melalui kemampuan seseorang untuk menemukan berbagai jalan untuk sukses.

Dalam membangun konstruksi individu karyawan yang positif dan berorientasi pada tujuan, perusahaan harus mampu membentuk ketertarikan kerja terhadap karyawan seperti kondisi dimana karyawan merasa nyaman dan bersemangat dengan pekerjaan mereka, yaitu *work engagement*. *Work engagement* ialah keadaan psikis yang positif dan terpenuhi ketika berhubungan dengan pekerjaan. *Work engagement* merupakan suatu kondisi yang dapat berkembang pada diri individu (faktor internal) atas dukungan dari faktor eksternal. Hal ini dikarenakan dukungan dari faktor eksternal akan menciptakan motivasi, meningkatnya performa kerja, dan kepuasan kerja pada diri karyawan sehingga karyawan ingin mengaktualisasikan dirinya. Kondisi terpenuhinya kebutuhan psikis karyawan inilah yang akan memunculkan *work engagement*.

Psychological Capital dan *Work Engagement* merupakan beberapa faktor yang berperan dalam pembentukan *organizational citizenship behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. *Organizational Citizenship Behavior* diklasifikasikan sebagai perilaku positif dalam organisasi, sehingga ada kemungkinan bahwa *psychological capital*

secara positif berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior*. *Psychological capital* dapat memunculkan perilaku kerja yang diinginkan baik yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan (*job description*) karyawan maupun yang tidak ditetapkan (*extra-role*). Selain itu adanya *work engagement* yang terbentuk pada satu pekerjaan juga dapat memunculkan perilaku kerja yang berada diluar deskripsi pekerjaan yang ditetapkan atau perilaku ekstra peran.

Perilaku ekstra peran bagi para karyawan diperlukan karena mempunyai banyak manfaat dalam mendukung efektivitas fungsi-fungsi perusahaan, mendorong terciptanya kualitas kehidupan kerja yang pada akhirnya dapat menjamin kelangsungan hidup dan kinerja perusahaan jangka panjang.

TINJAUAN TEORI

Psychological Capital

Avey, Luthans & Jensen dalam Rina (2017) membedakan konstruk *psychological capital* dari aspek yang telah ada sebelumnya seperti human capital (seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman) dan *social capital* (seperti mengenal diri sendiri, hubungan orang lain, dan lain-lain). Konsep *psychological capital* menggabungkan *human capital* dan *social capital* untuk memperoleh keuntungan kompetitif melalui pengembangan identitas diri seseorang (Luthans & Avolio dalam Rina, 2017). *Psychological Capital* sendiri diartikan sebagai sebuah kapasitas psikologis positif individu yang berkembang dengan karakteristik (Luthans, dkk : 2007) :

- a. Memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*self efficacy*).
- b. Membuat atribusi yang positif (*optimism*) mengenai keberhasilan sekarang dan masa depan.
- c. Menjaga fokus pada tujuan, dan jika diperlukan, mengarahkan kembali jalan menuju tujuan (*hope*) agar berhasil.
- d. Ketika dihadapkan pada masalah dan kesulitan tetap dapat bertahan dan terus maju, bahkan melampaui sebelumnya (*resilience*) untuk mencapai sukses.

Work Engagement

Meyer dalam Asfiah (2014) mengatakan bahwa pekerja dengan *Work Engagement* yang kuat terhadap organisasi, tugas-tugas dan lingkungan kerjanya akan lebih mudah dalam mengelola hubungan kerja, mengelola stres atas tekanan pekerjaan, dan mengelola perubahan. *Work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Kahn membedakan tiga dimensi dalam pengukuran *Work Engagement*, yaitu keterikatan emosional, keterikatan kognitif dan keterikatan fisik atau personal.

Schaufeli & Bakker dalam Mujasih dan Ratnaningsih (2012) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi jiwa yang puas dan bahagia terkait pekerjaan, ditandai dengan antusias, dedikasi, dan penghayatan. Schaufeli & Bakker dalam Mujasih dan Ratnaningsih (2012) di sisi lain menyatakan bahwa *work engagement* memiliki pengertian yang berkebalikan dengan burnout. Lain halnya dengan burnout, karyawan yang mengalami *work engagement* memiliki rasa semangat dan memiliki hubungan yang efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka dan mereka melihat diri mereka sebagai orang yang mampu berurusan dengan baik terhadap tuntutan pekerjaan mereka.

Schaufeli & Bakker dalam Mujasih dan Ratnaningsih (2012) menjelaskan *work engagement* berbeda dengan kepuasan kerja karena *work engagement* menggabungkan kesenangan dalam bekerja yang tinggi (dedikasi) dengan aktivitas pekerjaan yang tinggi (kekuatan, penyerapan) kepuasan kerja biasanya lebih kepada bentuk yang lebih pasif dalam kesejahteraan karyawan. Keterlibatan kerja berbeda dengan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengarah kepada kinerja yang sangat lama; dalam hal ini biasanya lebih mengarah kepada puncak pekerjaan yang berlangsung hanya satu jam atau bahkan kurang. Pada akhirnya, *work engagement* berbeda dengan motivasi, dalam hal ini juga mengacu pada kognisi (penyerapan) dan mempengaruhi (semangat), sebagai tambahan untuk motivasi (dedikasi). Tidak mengherankan jika kemudian keterlibatan kerja adalah prediktor yang lebih baik dalam kinerja pekerjaan dari banyak konstruksi sebelumnya.

Organizational Citizenship Behavior

Peran perilaku yang dituntut dari seorang karyawan meliputi *in role* dan *extra role*. *In role* adalah peran yang diminta organisasi dari seorang karyawan sesuai dengan *job description* dan sesuai dengan imbalannya. *Extra role* adalah peran yang diharapkan perusahaan dari seorang karyawan yang tidak berkaitan dengan *job description* dari karyawan tersebut atau melebihi dari yang seharusnya. Hal ini sangat diperlukan untuk mencapai efektivitas dan kesuksesan suatu organisasi (Akhirudin & Aini, 2005).

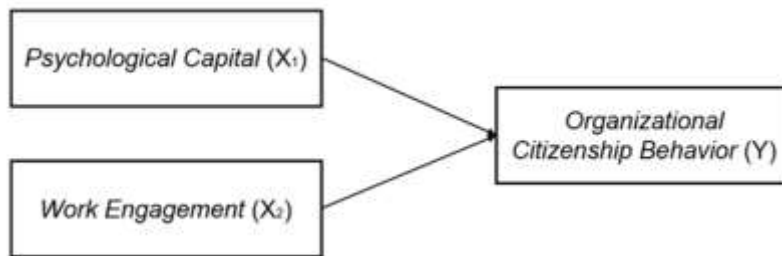
Konsep *organizational citizenship behavior* pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980 an. Organ et.al. (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau tidak secara eksplisit dikaitkan dengan sistem reward, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Robbins dalam Mujasih dan Ratnaningsih (2012) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Organizational citizenship behavior dapat dilihat sebagai sebuah rangkaian proses dimana karyawan berperilaku secara spontan di luar dari uraian jabatan yang nantinya berguna untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang bersifat suka rela dan dipilih sendiri oleh karyawan yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan tidak terkait dengan sistem *reward*.

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini memberikan alur dari mempersiapkan data penelitian, pengujian data, yang pada akhirnya memberikan kesimpulan yang sesuai dengan hasil yang diperoleh dengan dasar dari hipotesis penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu bagaimana pengaruh *Psychological Capital* dan *Work Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. dengan menguji indikator-indikator variabel penelitian yang diperoleh melalui kajian teoritis dan empiris yang dilakukan peneliti sehingga memperoleh bukti empiris dan hasil penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:119) menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki antitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ berdasarkan data terakhir tahun 2020 berjumlah sebanyak 179 Karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpicil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi (Margono, 2010:217). Jumlah sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Alasan diambilnya sampel sebanyak 100 responden didasarkan dari anggapan penulis bahwa jumlah sampel 100 orang sudah dapat mewakili dari jumlah keseluruhan populasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner dianggap efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Observasi digunakan untuk mengumpulkan data-data primer dengan tujuan untuk mencari keterangan atau informasi dari sasaran penelitian. Dalam penelitian ini, Kuesioner yang dibuat berdasarkan item-item yang mewakili variabel independen yaitu *Psychological Capital* dan *Work Engagement* serta variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Kuesioner atau daftar pernyataan terdiri dari item pernyataan yang mewakili masing-masing dimensi atau indikator dari setiap variabel. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan skala Likert.

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Instrumen

Sebelum penelitian dilakukan, instrumen yang digunakan untuk mengambil data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan ujicoba/tryout instrumen, untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas). Arikunto (2010:228) menyatakan bahwa tujuan ujicoba instrumen yang berhubungan dengan kualitas adalah upaya untuk mengetahui validitas dan reliabilitas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variable terikat dan variable bebasnya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Santoso, 2012:230).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : *Organizational Citizenship Behavior*

a : Konstanta

b₁, b₂ : *Koefisien Variabel*

X₁ : *Psychological Capital*

X₂ : *Work Engagement*

e : *Error Term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Dekriptif

Sebelum disajikan data hasil penelitian setiap variabel yang dikaji dalam penelitian ini, terlebih dahulu dideskripsikan karakteristik responden secara

singkat. Adapun karakteristik responden meliputi usia responden, jenis kelamin dan lama bekerja pada perusahaan. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ yang terdiri dari 100 responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, peneliti membagi karakteristik responden kedalam 3 (tiga) bagian sebagai berikut :

- a. Berdasarkan klasifikasi responden berdasarkan usia pada tabel 5.1, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang, yang terdiri dari 13 orang responden dengan rentang usia 18-24 tahun, 21 orang dengan rentang usia >24-30 tahun dan 66 orang responden dengan usia >30 tahun.
- b. Berdasarkan klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 5.2, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang, yang terdiri dari 37 orang responden laki-laki dan 63 orang responden perempuan.
- c. Berdasarkan klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja pada tabel 5.3, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang, yang terdiri dari 8 orang dengan lama bekerja dibawah 1 tahun, 28 orang dengan lama bekerja antara 1-3 tahun, 32 orang dengan masa kerja diatas 3 sampai 5 tahun, dan 42 orang dengan masa kerja diatas 5 tahun.

Analisis Data

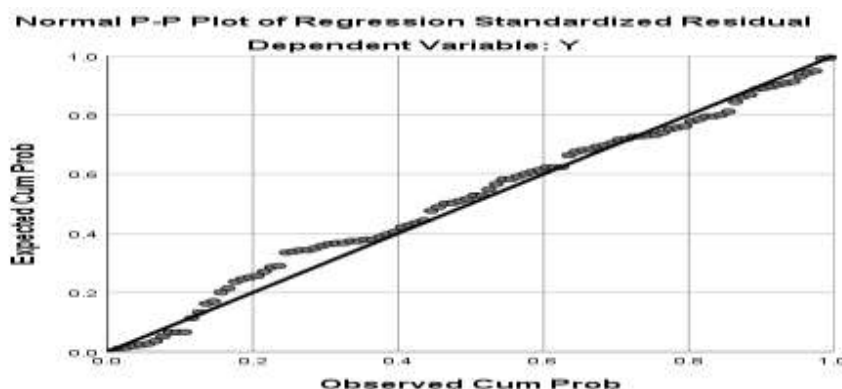
1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan validitas pada semua variabel bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari nilai r kritis 0,300. sehingga item-item tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

2. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa nilai *Cronbach Alpha* butir pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel yang diteliti lebih besar dari 0.600 dimana hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan realibel atau dinyatakan andal untuk mengukur variabelnya.

3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas dijelaskan bahwa data terdistribusi normal karena data menyebar di sekitar garis lurus diagonal p-plot maka data terdistribusi secara normal. Dari gambar tersebut letak titik distribusi terletak disekitar garis lurus diagonal p-plot, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi data sesuai dengan distribusi uji normalitas. Dengan kondisi demikian maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data mengikuti distribusi normal.

4. Uji Regresi

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	1.306	.450		2.902	.005
Psychological Capital	.141	.070	.117	2.021	.046
Work Engagement	.535	.100	.467	5.335	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Besarnya nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% dan N=100 adalah 1,660. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut :

- Variabel *Psychological Capital* (X_1) mempunyai nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2.021 > 1,660$) dengan nilai signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,046. Berdasarkan perhitungan tersebut maka disimpulkan bahwa variabel *Psychological Capital* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
- Variabel *Work Engagement* (X_2) mempunyai nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5.335 > 1,660$) dengan nilai signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan perhitungan tersebut maka disimpulkan bahwa variabel *Work Engagement* (X_2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

PEMBAHASAN

Organizational Citizenship Behavior dapat dilihat sebagai sebuah rangkaian proses dimana karyawan berperilaku secara spontan di luar dari uraian jabatan yang nantinya berguna untuk meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku *extrarole* seseorang dalam satu perusahaan diluar *job description* dalam konteks peraturan perusahaan, sehingga jika perilaku ini tidak ditampilkan pun tidak menjadi pelanggaran atas aturan perusahaan, tetapi sangat menguntungkan perusahaan dan secara eksplisit dapat

diakui sebagai sistem penghargaan formal. Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana hubungan dari *Psychological Capital* dan *Work Engagement* masing-masing terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

a. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Psychological capital merupakan sebuah kapasitas psikologi positif individu yang dicirikan oleh adanya keyakinan diri terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (self efficacy), kekuatan berfikir positif dalam mencapai kesuksesan di masa kini dan masa depan (optimism), memiliki harapan dalam mencapai tujuan (hope) dan kemampuan untuk bertahan dan terus maju yang berguna untuk membantu individu tersebut mencapai kesuksesan (resiliency). Berdasarkan hasil penelitian, dinyatakan bahwa variabel *psychological capital* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *psychological capital* pada karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. XYZ.

Dimensi pertama dari *psychological capital* adalah self efficacy (efikasi diri) yang merupakan suatu keadaan dimana tiap individu menyadari kapasitas diri mereka masing-masing untuk mampu menentukan target yang tinggi bagi dirinya dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang sulit, menerima tantangan dengan senang, memiliki motivasi yang tinggi, melakukan berbagai usaha untuk mencapai tujuan atau target yang telah mereka buat, serta gigih ketika dihadapkan pada sebuah hambatan. Hasil penelitian menggambarkan bahwa para karyawan pada PT. XYZ memiliki kesadaran akan kemampuan mereka masing-masing dalam menyelesaikan sesuatu yang berkaitan dengan tugas mereka sehingga menciptakan motivasi yang lebih dalam bekerja.

Optimism (optimisme) yang dalam hal ini para karyawan PT. XYZ memiliki bentuk kepercayaan akan diri dan kemampuan dan mampu berpikir positif untuk bisa menyelesaikan suatu pekerjaan yang akan dikerjakannya. Adanya sifat optimisme yang merupakan bentuk sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.

Hope berarti harapan. Karyawan yang memiliki tingkat harapan yang tinggi memiliki kecenderungan untuk berpikir independen, kebutuhan akan pertumbuhan dan pencapaian prestasi yang tinggi, serta cenderung memiliki pemikiran yang kreatif. Karyawan akan selalu dihadapkan dengan berbagai tugas dan tantangan baru dalam bekerja sehingga selain adanya efikasi diri dan sifat optimis, karyawan harus memiliki hope yang mampu membuat karyawan merasa dirinya memiliki target dan tanggungjawab sesuai dengan harapan yang mereka buat atas pekerjaan mereka, sehingga kembali lagi akan terbentuk motivasi dalam diri karyawan.

Resiliency (resiliensi) sebagai suatu kondisi dimana individu mampu beradaptasi secara positif jika dihadapkan pada suatu kesulitan atau keadaan yang memiliki resiko tinggi. Sederhananya, resiliensi adalah bentuk ketahanan diri karyawan yang tercipta dalam diri karyawan itu sendiri terhadap suatu keadaan

beresiko dalam pekerjaan. Hal ini merupakan sikap psikologis karyawan yang membuat dirinya selalu berpikir positif bahkan terhadap suatu kesulitan. Pikiran positif karyawan akan membentuk motivasi yang justru akan semakin memperkuat resiliensi pada karyawan itu sendiri.

Keempat dimensi ini saling berkaitan dan saling berhubungan yang pada akhirnya akan membentuk sebuah motivasi pada karyawan dalam bekerja. Menurut Luthans dalam Rolos dalam Rina : 2016, *psychological capital* tidak akan menjadi *psychological capital* apabila salah satu dari dimensinya tidak ada. Artinya *psychological capital* akan selalu diciptakan oleh 4 dimensi-dimensi tersebut, yang kemudian menjadi modal utama terbantuknya *Organizational Citizenship Behavior*.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang melebihi permintaan tugas dan perilaku. Perilaku ini dapat memaksimalkan kerja dan juga produktivitas karyawan yang akan berdampak pada peningkatan efektivitas fungsi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* diartikan sebagai kinerja yang mendukung seluruh aspek kehidupan organisasi baik secara lingkungan sosial dan juga psikologis. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa *psychological capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. XYZ Makassar. Hal ini menggambarkan bahwa pada PT. XYZ, para karyawannya merasa *psychological capital* merupakan elemen yang sangat penting dalam menciptakan bagaimana karyawan memiliki rasa suka rela dan motivasi kerja terhadap pekerjaan yang bahkan berada diluar pekerjaan utama mereka yang mereka anggap sebagai bentuk kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Hasil yang ditemukan pada penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, dimana sebelumnya berdasarkan studi literatur dan penelitian terdahulu telah ditetapkan dugaan bahwa variabel *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murthy (2014) dengan variabel penelitian yang sama dengan penelitian ini, juga menemukan hasil yang serupa, dimana variabel *psychological capital* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Work engagement merupakan bentuk ketertarikan karyawan akan pekerjaannya, dalam bentuk ketertarikan emosional, kognitif, ketertarikan fisik atau ketertarikan secara personal. Dimensi dari *work engagement* terdiri dari vigor (semangat) yang ditandai dengan tingginya tingkat energi dan semangat saat karyawan bekerja, dedication (dedikasi) yang ditandai dengan adanya perasaan bahwa suatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab, serta absorption (penghayatan) yang ditandai dengan tingginya fokus karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian, dinyatakan bahwa variabel *work engagement* (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work engagement* pada karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. XYZ Makassar.

Vigor (semangat) dapat dimaknai dengan bentuk curahan energi dan mental yang tinggi selama bekerja pada karyawan PT. XYZ. Selain itu, keberanian untuk berusaha dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tenang dalam menghadapi situasi yang sulit, serta bentuk kerelaan dalam menggunakan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan dalam kondisi sulit apapun juga merupakan bentuk vigor yang ada dalam diri karyawan PT. XYZ.

Selain vigor, *work engagement* juga dibentuk oleh dedication (dedikasi) karyawan PT. XYZ. Bentuk dedikasi yang tinggi dapat dilihat pada karyawan ketika para karyawan merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan, mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme yang tinggi, dan kebanggaan akan pekerjaan yang dikerjakan. Dedikasi yang tinggi akan membuat karyawan PT. XYZ merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan bahkan terhadap perusahaan.

Absorption (Penghayatan) ditandai dengan bentuk penghayatan dalam bekerja. *Work engagement* pada karyawan PT. XYZ juga dibentuk oleh tingginya bentuk penghayatan para karyawan saat bekerja. Dalam bekerja, karyawan selalu merasa penuh konsentrasi, fokus, dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja, karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat, selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu merasa tertantang dengan pekerjaan baru, dan tidak memikirkan hal-hal lain diluar pekerjaan saat mereka bekerja.

Ketiga dimensi ini membentuk *work engagement* yang menjadi satu landasan ketertarikan dan kecintaan karyawan PT. XYZ akan pekerjaan mereka, sehingga secara tidak sadar tercipta *organizational citizenship behavior* dalam diri karyawan, sehingga pada akhirnya sama halnya dengan *psychological capital*, *work engagement* menciptakan bagaimana karyawan memiliki rasa suka rela dan motivasi kerja terhadap pekerjaan yang bahkan berada diluar pekerjaan utama mereka yang mereka anggap sebagai bentuk kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Hasil yang ditemukan pada penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, dimana sebelumnya berdasarkan studi literatur dan penelitian terdahulu telah ditetapkan dugaan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murthy (2014) dengan variabel penelitian yang sama dengan penelitian ini, juga menemukan hasil yang serupa, dimana variabel *work engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan hasil analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan penelitian bahwa Variabel *psychological capital* (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan PT. Kalla Inti Karsa Makassar. Hasil yang ditemukan menunjukkan nilai thitung sebesar 2,902 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Variabel *work engagement* (X_2) berpengaruh

positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan PT. Kalla Inti Karsa Makassar. Hasil yang ditemukan menunjukkan nilai thitung sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046.

DAFTAR PUSTAKA

- Adestyani, Francisca Aully, dan Harlina Nurtjahjanti. (2013). “Hubungan Antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta”. Jurnal, www.neliti.com
- Akhruddin, Sulistiana. Intan Novela Qurroatul Aini. (2005). “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Citizenship (OCB) dengan Kepercayaan pada Pemimpin sebagai variabel pemediasi (Studi pada sebuah Instansi Publik di Kabupaten Klaten)”. Jurnal Fokus Manajerial, Vol.3, No.1, Hal. 52-64.
- Anggiadinata, Nurul Shabrina. (2015). “Peran Theistic Sanctification of Work terhadap Work Engagement pada Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk”. Tesis Universitas Islam Indonesia. (dspace.uui.ac.id)
- Arikunto, S. (2010). “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”. Rineka Cipta : Jakarta.
- Asfiah, Eka Yulia. (2014). “Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada guru di SLB Putra Jaya Malang”. Undergraduate Tesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (etheses.uin-malang.ac.id).
- Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Gupta, Manish. Musarrat Shaheen. Prathap K Reddy. (2016). “Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior, meditation by work engagement”. Jurnal, *emerald insight*. Vol.36, No.7. Hal. 359-368.
- Hariyadi, Muhammad Husain. (2019). “Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan”. Jurnal *Cognicia*, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Vol. 7, No.3
- Hartiyas, Mentari. (2019). “Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Afektif pada Organizational Citizenship Behavior di Organisasi XYZ”. Tesis, Universitas Gadjah Mada : Yogyakarta. (etd.repository.ugm.ac.id)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). “Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi”. Bumi Aksara : Jakarta.
- Ivancevich, M John. Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. (2008). “Perilaku dan Manajemen Organisasi”. Jilid 1. Erlangga : Jakarta.

- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007). "Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge". Oxford University Press : New York.
- Manthis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama". Salemba Empat : Jakarta.
- Margono. (2010). "Metodologi Penelitian Pendidikan". Rineka Cipta : Jakarta.
- Mujiasih, E. Ratnaningsih, I. Z. (2012). "Meningkatkan Work Engagement melalui Gaya Kepemimpinan Transformational dan Budaya Organisasi". Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro : Semarang (Unisbank Repository, <http://eprints.unisbank.ac.id/464>)
- Murthy, Ravindranath. (2014). "Psychological Capital, Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviour" Osmania University. Journal NCI2TM.
- Nurfaizal, Yusmedi. (2016). "Modal Psikologis Kreatif, Creative Psychological Capital (CrePsyCap)". Jurnal Pro Bisnis, Vol.9 No.2, Hal. 71-85.
- Organ, Dennis W, Phillip M. Podscoff. dan Scott B. MacKenzie. (2006). "Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences". Sage Publications, Inc : California.
- Pradhan, Rabindra Kumar. Lalatendu, Kesari Jena. Pratishtha Bhattacharya. (2016). "Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence". Cogent Business & Management Journal, Vol.3, Issue 1, pp.1-16.
- Rina, Galuh (2017). "Pengaruh Psychological Capital terhadap Psychological Well-Being pada Mahasiswa yang bekerja". Universitas Mercu Buana : Yogyakarta.
- Sadili, Samsuddin (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit Pustaka Setia : Bandung.
- Santoso, Singgih. (2012). "Panduan Lengkap SPSS Versi 20". PT Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Sugiyono, (2017). "Metode penelitian Kuantitatif kualitatif R&B". Alfabeta : Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit Kencana : Jakarta.
- Wahyudi, Bambang. (2010) : "Manajemen Sumber Daya Manusia". Sulita : Bandung.