



## **Pengaruh Modal Psikologis, Po-Fit Dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Akpol Semarang**

Johanis Souisa<sup>1</sup>, Citra Rizkiana<sup>2</sup>, Tri Endang Yani<sup>3</sup>  
johanis.souisa@usm.ac.id<sup>1</sup>, citra@usm.ac.id<sup>2</sup>, tri.endang.yani@usm.ac.id<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia<sup>1</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia<sup>3</sup>

### **INFO ARTIKEL**

*Proses Artikel*

Dikirim:5/12/2021

Diterima:5/12/2021

Dipublikasikan:

24/12/2021

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mendiskripsikan pengaruh Modal Psikologi, *Person Organizational Fit (PO-Fit)* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada bagian MANAGE Akademi Kepolisian AKPOL Semarang. Sampel yang diambil sebanyak 100 pegawai, sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah metode Sampel Jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Dengan metode analisis deskriptif, Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 21.00. Uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh Modal Psikologi, *Person Organizational Fit (PO-Fit)* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara signifikan. Angka adjusted R square menunjukkan bahwa variabel OCB dapat dijelaskan melalui ke tiga variabel independent dalam persamaan regresi

Kata Kunci: Modal Psikologis, *Person Organizational Fit (PO-Fit)*, *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*,

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine and describe the effect of Psychological Capital, Person Organizational Fit (PO-Fit) and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the MANAGE section of the Semarang Police Academy Police. Samples were taken as many as 100 employees, while the sampling technique used was the Saturated Sample method. The data analysis technique was carried out using Multiple Linear Regression. With descriptive analysis method, the data analysis technique in this study used the SPSS 21.00 program. Hypothesis testing shows that there is a significant effect of Psychological Capital, Person Organizational Fit*

*(PO-Fit) and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

*Keywords: Psychological Capital, Person Organizational Fit (PO-Fit), Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB),*

---

## **PENDAHULUAN**

Salah satu strategi yang berupa visi dan misi dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian halnya dengan Akademi Kepolisian Semarang Bagian Manage yaitu bagian yang bekerja untuk memajemen dan mengelolah makanan dan keperluan pokok Taruna dan Siswa pada Akademi Kepolisian (AKPOL) Semarang.

Sumberdaya aparatur adalah agen perubahan dalam suatu organisasi pemerintahan yang merupakan aspek terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia yang ada dalam suatu organisasi akan membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi dan selanjutnya akan dapat menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* atau biasa yang disebut dengan *OCB*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diartikan sebagai perilaku yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi (Luthan: 2004).

Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya saja tetapi berkenan melaksanakan tugas tambahan seperti mau bekerja sama, saling tolong-menolong, memberikan layanan lebih kepada pengguna layanan, serta bersedia untuk menggunakan waktu kerja yang efektif. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2009), organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan dan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang mempunyai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik akan memiliki kinerja yang baik dari organisasi lainnya.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini mengacu pada konstruksi dari “extra- role behavior”. Untuk itu, merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi untuk dapat menciptakan “goodcitizen” yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviopr (OCB)* di dalam organisasi.

Era globalisasi seperti sekarang ini pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi sudah mengalami penurunan, rendahnya kualitas manajemen sumberdaya manusia di lembaga pemerintahan bisa dilihat dari kinerja Aparatur Sipil sebagaimana yang dikemukakan oleh Azhari Kasim (2007) bahwa dalam kenyataannya kompetensi dan

produktifitas aparatur sipil masih rendah, perilaku yang hanya bertindak ketika ada tugas dari atasan, patemalistik dan kurang profesional.

Bagian MANAGE adalah bagian yang bekerja pada bagian perencanaan dan pengelolaan makan taruna dan siswa pada Akademi Kepolisian (AKPOL) Semarang. Pengamatan *pra-survei* yang dilakukan oleh penulis di MANAGE AKPOL Semarang masih terlihat adanya tindakan – tindakan indisipliner yang dilakukan sebagian kecil karyawan, diantaranya terdapat karyawan yang terlambat masuk jam kerja seperti dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1

Data Indisipliner Pegawai MANAGE AKPOL Bulan Desember 2020

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	BEKERJA TANPA ABSEN	TERLAMBAT MASUK	PULANG MEENDAHULU I
Januarir	103	25,24%	25%	61,1%
Februari	103	20,15%	26%	54%
Maret	103	18,09%	176%	43%
April	103	15,11%	22%	47%
Mei	103	12,08%	21%	55%
Juni	103	22,32%	19%	65%
Juli	103	11,22%	21%	42%
Agustus	103	22,00%	28%	35%
September	103	25,80%	20%	37%
Oktober	103	19,09%	21%	53%
Nopember	103	23,00%	22%	60%
Desember	103	25,21%	28%	64%

Sumber: Akademi Kepolisian Semarang, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1 maka penulis menemukan masih adanya sikap tidak disiplin dan kooperatif karyawan terhadap peraturan organisasi, dimana sikap disiplin dan kooperatif merupakan indikasi terciptanya OCB.

Hal lain yang ditemukan dalam organisasi ini adalah ditemukannya beberapa karyawan yang melakukan pekerjaan mereka seperlunya sesuai dengan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, tidak mau membantu rekan kerja sehingga target yang telah ditentukan tidak tercapai, dimana belum tercerminnya dimensi *Altruisme* yang merupakan salah satu dimensi OCB. Fenomena ini dianggap sebagai tanda rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* pada MANAGE AKPOL Semarang.

Usaha dalam peningkatan Aparatur Sipil Negara sebagai penggerak organisasi Pemerintah diperlukan Sumber Daya Manusia yang secara individu maupun kelompok mempengaruhi peran organisasi secara keseluruhan. Peran Aparatur Sipil Negara yang diinginkan suatu organisasi adalah perilaku Aparatur. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi dewasa ini adalah tidak hanya perilaku *in role* tetapi juga perilaku *extra role* ini juga disebut dengan istilah *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia secara signifikan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berbagai survei dan penelitianpun telah menunjukkan bahwa organisasi yang mempekerjakan orang-orang yang baik dan memiliki talenta akan mampu bekerja lebih unggul.

Beberapa faktor yang berperan untuk mengoptimalkan kinerja seseorang adalah Modal Psikologis atau *Psychological Capital (PsyCap)*. Konsep ini sebenarnya merupakan perkembangan dari perilaku organisasional positif yang menekankan pada pengaplikasian kekuatan atau kelebihan (hal-hal positif) dalam sumberdaya manusia.

Menurut Luthans dkk ada empat modal Psikologis, yaitu kepercayaan diri (*self-efficacy*), optimisme, harapan (*hope*), dan daya tahan (*resilience*). Keempat modal psikologis ini diyakini mampu berkontribusi positif dalam diri seseorang sehingga dia dapat berkinerja secara optimal. Dalam persaingan yang ketat dan lingkungan yang dinamis, kualitas sumberdaya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi, disamping tentunya pengelolaan sumberdaya manusia itu sendiri (Luthans dkk,2004). Organisasi senantiasa perlu melakukan diagnostik modal psikologis pegawai serta mampu mengelolanya secara tepat. Tujuannya agar menjamin pencapaian sasaran organisasi.

Modal psikologis juga terbukti mampu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Loyd Beal III dkk yang menyatakan bahwa modal psikologis memiliki hubungan yang positif dengan *OCB* (Beal III, Stavros, dan Cole, 2013).

Selain modal psikologis *Employee Engagement* dan *Person Organizational Fit (PO Fit)* Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Getty & Getty (2013). Tujuh dimensi yang penting: *altruisme* (membantu orang lain), *Sportif*, loyalitas terhadap organisasi, *civic virtue*, mengambil inisiatif (di masing-masing tingkat) dan fokus pada pengembangan diri. *Altruisme* secara sukarela membantu masalah lain atau pemecahan. Loyalitas terhadap organisasi mengacu terlibat dengan organisasi dan dengan orang-orang bahkan dalam situasi yang lebih buruk. Semua dimensi-dimensi *OCB* memang dipengaruhi terhadap *Employee engagement*, tetapi *OCB* yang paling berhubungan dengan *Employee engagement* adalah *inisiatif individu*. Dicke (2010). *Person Organizational Fit (PO Fit)* juga mampu mempengaruhi organisational citizenship behavior (*OCB*). Menurut Nuryadi (2019) *Person Organization Fit (PO-Fit)* atau sering disebut dengan *P-E Fit* merupakan hubungan antara individu (sikap, perilaku, dan lainnya) dengan lingkungan yang keduanya tidak dapat dipisahkan. Secara khusus *P-E Fit* membahas tentang hubungan antara realitas dan harapan. Dimana apabila terjadi kesenjangan antara realitas dan sikap individu, maka akan menimbulkan ketidakpuasan, ketegangan dan hasil yang tidak diinginkan didalam lingkungan kerja.

Pada penelitian sebelumnya Terjadinya perbedaan hasil penelitian (*research gap* penelitian terdahulu yang terjadi di lapangan antara, *Person Organization Fit (PO-Fit)* dengan OCB yang mana Menurut Sasongko (2014) bahwa PO-Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djoko Santoso dan Isnu Irwantoro (2014) bahwa PO-Fit berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB.

Dengan adanya perbedaan tersebut maka perlu diadakan penelitian kembali untuk menegaskan adanya pengaruh *Person Organization Fit (PO-Fit)* dan modal psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan moderasi Komitmen Organisasi, dimungkinkan adanya *Person Organizational Fit (PO Fit)* dapat memperkuat ataupun memperlemah hubungan tersebut.

Mengacu pada fenomena dan *research gap* hasil penelitian terdahulu tersebut maka rumusan masalah penelitian yang dirumuskan adalah bagaimana menaikkan *Person Organizational Fit (PO-Fit)* karyawan agar *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat meningkat.

### **Pertanyaan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang permasalahan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Modal Psikologi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
2. Apakah *Person Organizational Fit (PO Fit)* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
3. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?

### **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah yang diungkapkan, maka tujuan dan manfaat yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh Modal Psikologis, *PO – Fit* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*,

### **Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, dimana kegunaan teoritis adalah penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan memperkaya penelitian empiris yang berhubungan dengan pengaruh Modal Psikologis, *PO-Fit*, *Employee*

*Engagement* terhadap *OCB*. Kegunaan praktisi adalah penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi MANAGE Akpol Semarang

## TINJAUAN PUSTAKA

Pada tahun 1977, Organ untuk pertama kali memperkenalkan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Secara khusus digambarkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward dan juga bisa meningkatkan efektifitas suatu organisasi (Organ dalam Murphy et al, 2002).

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan dalam agregat mempromosikan fungsi efisiensi dan efektifitas organisasi. Bebas yang dimaksud di atas adalah perilaku tersebut bukanlah persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau distripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi. (Podsakoff et al, 2000).

Dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mencerminkan tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang melampaui ketentuan yang diharapkan oleh organisasi dan memperhatikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, dan perusahaan. Selain itu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat diartikan sebagai perilaku positif dalam membantu pekerjaan rekan kerja yang ditujukan seseorang dalam sebuah organisasi. Kontribusi yang ditunjukkan dalam perilaku *OCB* berupa suatu pekerjaan yang berada diluar tanggung jawab yang harus dilakukan.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang bersifat bebas (*discretionary*), tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal yang secara keseluruhan mendorong efektifitas dari organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau diskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Robins dalam Applebeum (2004), mengungkapkan bahwa karyawan dikatakan mempunyai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik jika menunjukkan beberapa perilaku sebagai berikut : (1). Membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya. (2) Menghindari konflik yang tidak perlu. (3) Membantu karyawan lain dalam satu tim. (4) Mengajukan diri untuk pekerjaan ekstra. (5) Menghormati semangat dan isi peraturan yang dimiliki organisasi. (6) Dengan besar hati mentolelir kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang kadang terjadi.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku *extra-role* yang menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi, yang mulai dikenal oleh Organ pada tahun 1998. Menurut Krishnan: 2010, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah multi-dimensional yang terdiri dari lima dimensi:

#### *Altruism*

*Altruism* merupakan suatu perilaku peduli orang lain sehingga pemberian bantuan kepada orang lain dilakukan secara sukarela atau tanpa paksaan. Perilaku ini juga tidak mengharapkan imbalan atau reward. Contohnya, membantu rekan kerja baru yang memiliki masalah atau keluhan sakit atau membantu klien.

#### *Civic Virtue*

Partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi. Perilaku ini dapat berupa pemberian perhatian karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat dikatakan sebagai komitmen utuh dari seorang pegawai. Contoh berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi, membantu kegiatan perusahaan.

#### *Conscientiousness*

Suatu perilaku yang menunjukkan upaya sukarela untuk meningkatkan cara dalam menjalankan pekerjaan secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Perilaku tersebut melibatkan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja demi meningkatkan organisasi. Karyawan tersebut melakukan tindakan-tindakan yang menguntungkan organisasi melebihi dari yang di syaratkan misalnya berinisiatif meningkatkan kopetensinya, secara sukarela mengambil tanggung jawab diluar wewenangnya. Misalnya, mengikuti seminar dan kursus yang disediakan organisasi

#### *Sportsmanship*

Perilaku untuk lebih menekankan pada aspek positif organisasi. Dapat dikatakan sebagai perilaku untuk tidak mengeluh, tidak membesar-besarkan hal kecil dan perilaku yang tidak memberikan toleransi pada hal-hal negatif. Contohnya tidak mengeluh saat lembur, tidak marah ketika idenya tidak diterima, dan tidak mencari-cari masalah atau kesalahan organisasi.

#### *Courtesy*

Merupakan perilaku yang menggambarkan bentuk loyalitas karyawan untuk perusahaan dengan keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi. Bekerja lebih standar. Contohnya melakukan klarifikasi sebelumnya apabila datang tidak tepat waktu atau izin bekerja.

Definisi OCB yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi Organ dimana OCB adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Murphy,20015).

### **Hubungan Modal Psikologis Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Modal psikologi adalah suatu kondisi psikologi adalah suatu kondisi psikologi yang positif pada individu melalui adanya karakteristik efikasi, harapan, optimisme, dan resiliensi (Luthans, 2015: 2) Golestaneh dalam penelitiannya yang berjudul “*The Relationship Between Psychological Capital And Organizational Citizenship Behavior.*”) menunjukkan hasil bahwa perilaku OCB berkorelasi dengan *Psychological Capital*. Dari penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut menyebutkan bahwa potensi yang ada di dalam diri seseorang juga penting untuk mendorong seorang karyawan menampilkan perilaku OCB. Dengan demikian modal psikologi lebih berorientasi pada keberhasilan tujuan seseorang untuk menggerakkan motivasi dirinya agar menemukan berbagai jalan mencapai kesuksesan, sementara OCB diklasifikasikan sebagai perilaku maupun tindakan positif yang ditampilkan oleh seseorang didalam organisasi, sehingga ada kemungkinan bahwa modal psikologi secara positif berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya orang-orang yang memiliki tingkat modal psikologi yang tinggi kemungkinan akan senantiasa menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ni made vilidia puspita maragi dan made subudi (2018) bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. dan juga hasil penelitian menurut Seyed Mousa Golestaneh(2019) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara modal psikologi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

### **H1: Terdapat pengaruh Modal Psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

### **Hubungan *Person Organization Fit (PO FIT)* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Donald dan Sanjay (2017) menyatakan bahwa *Person Organizational Fit (PO-Fit)* adalah adanya kesesuaian atau kecocokan antara individu dengan organisasi, ketiga setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa menciptakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta dapat memperlihatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karena mencerminkan hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hartono (2014) bahwa Po-Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dan juga menurut Dr.

Thitruvenkad (2014) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara Po-Fit dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## **H2: Terdapat pengaruh Person Organization Fit (PO FIT) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

### **Hubungan *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Employee Engagement* didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi atau sejumlah usaha melebihi persyaratan pekerjaan (*discretionaty effort*) yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaannya (Frank et al, 2004) seperti dikutip oleh saks (2016), karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan serta akan memberikan usaha terbaiknya melebihi apa yang dijadikan target dalam suatu pekerjaan.

Saat *Employee Engagement* yang dimiliki oleh seorang pegawai tinggi maka akan membentuk perilaku pegawai diluar formal sehingga seorang pegawai akan bekerja di luar *job description* dari tanggung jawab pekerjaannya. Perilaku diluar formal atau extra role inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga *employee engagement* ini berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

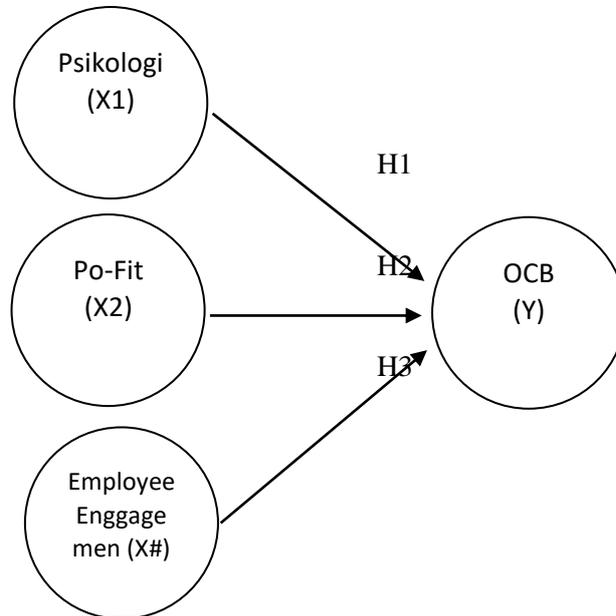
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Hasbi Eko Purnomo (2014) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dimana karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan, karyawan akan bertahan untuk bekerja, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik. Dan juga hasil penelitian menurut Vincentia Claudia Kirana Putri (2013) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

### **H3: *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.**

### **Kerangka Pemikiran**

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan, selanjutnya dibentuk kerangka pemikiran teoritis yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah.

Gambar 1.  
Hubungan Antara Variabel



## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan merupakan *Explanatory Research* yang membuktikan pengaruh Modal Psikologis, *PO – Fit* dan *Employee Engagemen* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono :2012). Dalam penelitian ini populasi yang akan dijadikan responden adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di bagian MANAGE Akpol Semarang yang berjumlah 103 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk mengambil penelitian ini adalah “sampling jenuh”. Menurut sugiyono (2014: 68), bahwa “teknik sampling jenuh merupakan teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampe”. Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini pengumpulan data primer didapat langsung dari responden dilapangan melalui kuesioner. Penulis membagikan kuesioner langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam menjelaskan dan membantu mengisi kuesioner. Dalam pelaksanaan pengisian kuesioner ini penulis laksanakan selama 2 minggu terhitung mulai tanggal 24 april – 6 mei 2017. Responden dalam penelitian ini adalah semua pegawai Manage AKPOL Semarang yang berjumlah 100 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data penelitian dikumpulkan dari skor jawaban dalam kuesioner yang diperoleh dari responden dalam bentuk data primer. Teknis pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden. Selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut.

Penentuan skor jawaban responden untuk kuesioner dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dalam interval 1 sampai dengan 5. Skor pada penelitian ini meliputi: Sangat Tidak Setuju (STS): 1, Tidak Setuju (TS): 2, Netral (N): 3, Setuju (S): 4, Sangat Setuju (SS): 5

### **Metode Analisis**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat (Usman dan Akbar, 2006: 242)

Model Matematis:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

$X_1$  = Model Psikologis  $Y$ = OCB  $X_2$ = PO-Fit

$b_{1-3}$  = Koefisien Fariabel Independent  $X_3$  = Komitmen Organisasi

$e_{1-2}$  = Distribusi Error

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel-variabel dependent (Ghozali, 2011: 97).

Pengujian Hipotesis (Uji - t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependent (Ghozali, 2011: 98). hipotesis yang digunakan adalah: HO:  $b_i = 0$ , artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel terikat 2) HO:  $b_i > 0$ , artinya suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut: 1) Apabila t hitung > t tabel dengan taraf signifikan < 0,05 maka HO ditolak dan Ha diterima. 2) Apabila t hitung < t tabel dengan taraf signifikan > 0,05 maka HO diterima dan Ha ditolak

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan cara regresi langsung untuk mengetahui pengaruh Modal Psikologi adalah (X1), Po-Fit (X2), dan Employee Engagement (X3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan menggunakan program SPSS 21.0 (statistic procedure for social science for windows release 21.0), diperoleh hasil regresi pada tabel 2:

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,302	8,518		,622	,535		
	Modal Psikologi	,266	,099	,246	2,679	,009	,942	1,062
	Po-Fit	,295	,100	,267	2,966	,004	,982	1,019
	Employee Engagement	,273	,100	,250	2,742	,007	,958	1,043

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2021

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,246X_1 + 0,267X_2 + 0,250X_3$$

Keterangan:

$Y$  = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

$X_1$  = Modal Psikologi

$X_2$  = Po-Fit

$X_3$  = Employee Engagement

Daripersamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa: Koefisien regresi pada variabel Modal Psikologi (X1) sebesar 0,246 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan variabel Modal Psikologi akan dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior

(OCB). Koefisien regresi pada variabel Po-Fit (X2) sebesar 0,267 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan variabel Po-Fit (X2) akan dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Koefisien regresi pada variabel Employee Engagement (X3) sebesar 0,250 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan variabel Employee Engagement (X3) akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

### **Pengujian Hipotesis (uji-t)**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dan melihat seberapa besar pengaruh Modal psikologi, Po-Fit, dan Employee *Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (dalam uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (Modal psikologi, Po-Fit, dan Employee *Engagement*) secara parsial atau individual terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji t**

<b>VARIABEL BEBAS</b>	<b>T- HITUNG</b>	<b>SIGNIFIKAN</b>
Modal Psikologi	2,679	0,009
Po-Fit	2,966	0,004
Employee Engagement	2,742	0,007

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2021

H0:  $b_i = 0$ , Tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen

H1:  $b_i > 0$ , variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

Dari Tabel 3 dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel Modal Psikologi adalah sebesar 2,679 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2,679 > 1,658$  dan nilai signifikansinya  $0,009 < 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan: variabel Modal Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Dari Tabel 4.18 dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel Po-Fit adalah sebesar 2,966 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Karena nilai t hitung lebih besar dari t

tabel yaitu  $2,966 > 1,658$  dan nilai signifikansinya  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Kesimpulan: variabel Po-Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Dari Tabel 4.18 dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel Employee Engagement adalah sebesar 2,742 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2,742 > 1,658$  dan nilai signifikansinya  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Kesimpulan: variabel Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengujian Model (Uji – F)

Pengujian model penelitian berupa pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan Uji-F sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Model**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	769,383	3	256,461	9,908	,000 <sup>b</sup>
Residual	2484,807	96	25,883		
Total	3254,190	99			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Po-Fit, Modal Psikologi

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS di peroleh nilai F sebesar 9,908 dengan tingkat signifikansi 0,000 jika di nilai dari tingkat signifikansi F tersebut di peroleh bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel Modal psikologi, Po-Fit, dan Employee Engagement layak di gunakan untuk memprediksi Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Untuk mengetahui berupa pengaruh masing-masing variabel bisa dilihat dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari analisis regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 5**  
**Tabel Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 <sup>a</sup>	,236	,213	5,088

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Po-Fit, Modal Psikologi

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2021

Pada tabel 5 di atas Menjelaskan bahwa perubahan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai MANAGE Akpol Semarang mampu dijelaskan perubahannya oleh Modal psikologi, Po-Fit, dan Employee Engagement sebesar 21,3% (adjusted R square 0,213) sedangkan sisanya sebesar 78,7% dijelaskan oleh perubahan variabel lain diluar model penelitian ini.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Variabel Modal Psikologi

Modal Psikologi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai MANAGE Akpol Semarang .Artinya semakin di tingkatkan indikator-indikator, (Memiliki alternative untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, Bersemangat dalam mencapai target pekerjaan, Merasa Sukses dalam bekerja, Merasakan sudah mencapai apa yang menjadi target kerja pribadi, Selalu melihat sisi baik dari pekerjaan, Memiliki prinsip “ adalah hikmah dibalik semua masalah dalam pekerjaan, Bisa mengerjakan pekerjaan sendiri, jika kondisi di tempat pekerjaan memaksa, Biasa mengatasi dengan mudah hal-hal yang membuat stres saat bekerja, dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena sebelumnya sudah pernah mengalaminya, dapat mengerjakan berbagai hal sekaligus, Memiliki keputusan yang terbaik saat terjadi ketidak jelasan di tempat kerja, Mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang, Mampu bertindak sebagai wakil unit kerja dalam rapat manajemen, mampu memberikan masukan dalam penetapan target unit kerja, Mampu membahas masalah dengan pihak luar instansi, Mampu menyampaikan informasi dengan baik kepada rekan-rekan kerja.) maka semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Vilidia Puspita. Maragi Dan Made Subudi (2018), yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

Modal Psikologi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dimana karyawan dalam bekerja selalu melihat sisi baik dari pekerjaan yang nantinya akan memberikan rasa sukses dalam bekerja.

### **Variabel Po-Fit**

Po-Fit berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai MANAGE Akpol Semarang. Artinya semakin di tingkatkan indikator-indikator(Gaji yang saya terima sesuai dengan dengan standar hidup, Gaji yang saya terima sesuai dengan usaha dan kontribusi yang saya lakukan, Saya menerima imbalan / kompensasi sesuai dengan kinerja saya, saya mendapatkan manfaat tambahan (jaminan kesehatan dan pensiun) yang memadai, Lingkungan kerja saya aman, Lingkungan kerja saya bersih dan sehat, Kondisi kerja saya bebas dari resiko penyakit dan cedera, Saya bekerja sesuai dengan skill yang saya miliki, Organisasi saya memberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam membuat rencana kerja, Organisasi saya memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan dan mengimplementasikannya, Organisasi saya menyediakan fasilitas yang dapat, meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, Organisasi saya memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan studi lanjut). Maka semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB)diterima.

Hasil penelitian ini terbukti bahwa secara parsial Po-Fit menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sasongko (2017) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Po-Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dimana ada kesesuaian atau kecocokan antara individu dengan organisasi. Kesesuaian ini adalah kesesuaian nilai pribadi dengan nilai golongan.

### **Employee Engagement**

Employee Engagement berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai MANAGE Akpol Semarang .Artinya semakin di tingkatkan indikator-indikator(Perasaan untuk harus pergi bekerja, Penuh dengan energi pada saat bekerja, Bertahan untuk bekerja, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik, Dapat bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu, Mental yang sangat tangguh pada saat bekerja, Kuat dan bertenaga pada saat bekerja, Pekerjaan yang menantang, Pekerjaan yang menginspirasi, Antusiasme pada pekerjaan, Bangga pada pekerjaan yang dilakukan, Menemukan bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna dan tujuan, Lupa terhadap sekitar pada saat bekerja, Waktu yang berlalu begitu cepat saat bekerja, Perasaan terbawa pada pekerjaan, Sulit

melepaskan diri dari pekerjaan, Tenggelam dalam pekerjaan, Perasaan senang pada saat bekerja.) maka semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) diterima. Hasil penelitian ini terbukti bahwa secara parsial Employee Engagement menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Hasbi Eko Purnomo (2017) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dimana karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan, karyawan akan bertahan untuk bekerja, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh Modal Psikologi, Po-Fit dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dijelaskan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Modal Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PNS MANAGE AKPOL Semarang. Po-Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PNS MANAGE AKPOL Semarang. Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) PNS MANAGE AKPOL Semarang. Variabel yang paling berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah variabel Po-Fit, dan dari analisis hasil penelitian ini dan didukung oleh data empiris berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dari penelitian ini adalah : Perlu adanya upaya untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB), melalui Modal psikologi yaitu memberi semangat dan kesempatan kepada pegawai dalam mengerjakan berbagai hal sekaligus, Perlu adanya upaya untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB), melalui Po-Fit yaitu Organisasi memberi kesempatan untuk pegawai mengikuti pelatihan dan studi lanjut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Akbar, S.P dan H. Usman. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ardila Prasinta Devi (2015), Pengaruh Perzon Organization Fit dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja dengan OCB sebagai Mediasi, Studi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kab Rembang
- Azhari Kasim (2017), Efektivitas Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Ogan Ilir e public: *Jurnal Administrasi Publik* Vol.25 no. 02 (2020)
- Debora dan Seniati, A.N.L (2014), Pengaruh Kepribadian dan *Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)*, *Makara, Sosial Humaniora, Vol.8, No. 3 (Desember)*, 105-111
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- James B Avey, Rebecca J. Reichard, Fred Luthans, dan Ketan H. Mihatre (2011) yang berjudul *Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitude, Behavios, and Performance*
- Krishnan (2018), Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 9, No. 1, Februari 2015*
- Loyd Beal III, Jacqueline M, Stavros, dan Matthew L. Cole pada tahun 2018 pun melakukan penelitian serupa berjudul *EffectOf Pschological Capital and Resistance ToChange On Organizational Citizenship Behavior*
- Luthans, Frened (1995), *Organizational Behavior. New York: McGraw Hill*
- Organ dan Murphy (2002) *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexinton, MA
- Podsakoff, P.M. Mac Kenzie, S. B, Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2010). *On Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for Future Researceh* *Jurnal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Robins, S.P. (2001), *Organization Behavior, (9<sup>th</sup> ad)* Prentice-hall, New Jersey. Sasongko, F, R. 2014. Pengaruh PO-Fit dan Nilai Organisasi, Kepercayaan Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai
- Sasongko, F, R. 2018. Pengaruh PO-Fit dan Nilai Organisasi, Kepercayaan Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai
- Sugiono 2014. *Metode Penelitian kuantitatif , Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabetha.