

**PENENTU *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* : PERAN
*EMPLOYEE ENGAGEMENT***



Proposal Skripsi Oleh :

PUTRI ANGGRAINI

01031481922032

AKUNTANSI (S1 ASAL D3)

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAN RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENENTU *ORGANIZATINAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*: PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Disusun Oleh :

Nama : Putri Anggraini
NIM : 01031481922032
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua

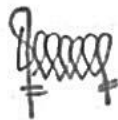
Tanggal : 17 - 01 - 2022



Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak

NIP. 196503111992032002

Anggota



Tanggal : 21 - 01 - 2022

Sri Maryati, S.E., M.Sc

NIP. 199009252019032019

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENENTU *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* : PERAN
*EMPLOYEE ENGAGEMENT***

Disusun Oleh :

Nama : Putri Anggraini
Nim : 01031481922032
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 15 Maret 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua

H. Rina Tiandrakirana DP. S.E., M.M., Ak
NIP. 196503111992032002

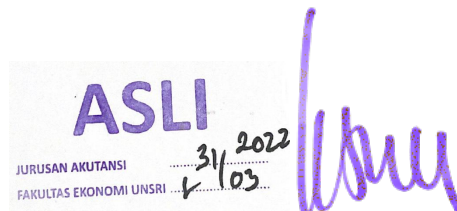
Anggota

Sri Marwati. S.E., M.Sc
NIP. 199009252019032019

**Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 21 Maret 2022
Anggota**

Achmad Soediro. S.E., M.Com., Ak
NIP. 197902212003121002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi**



Arista Hakiki. S.E., M.Acc., A.k.
NIP. 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Putri Anggraini
NIM : 01031481922032
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Akuntansi Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Penentu *Organizational Citizenship Behavior* : Peran *Employee Engagement*

Pembimbing ;

Ketua : Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M
Anggota : Sri Maryati, S.E., M. Sc
Tanggal Ujian : 15 Maret 2022

Adalah benar karya Saya Sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 21 Maret 2022
Pembuat Pernyataan



Putri Anggraini
01031481922032

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Wahai orang-orang yang beriman!
Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan sholat. Sungguh,
Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah: 153)

“Barang siapa menyusahkan (Manusia) maka Allah juga akan
menyusahkannya pada hari kiamat”

(HR. Bukhari)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

“Tidak ada Batasan dari Sebuah Perjuangan”

-Putri Anggraini-

Skripsi ini kupersembahkan untuk :
Kedua orang tuaku sebagai sumber energi saya
Almamaterku, Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala kekuatan dan kesabaran yang diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Penentu *Organizational Citizenship Behavior* : Peran *Employee Engagement*”. Shalawat serta salam yang selalu tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang seperti sekarang ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang. terselesaikannya skripsi ini tentu dengan dukungan, bantuan, bimbingan, semangat, dan doa dari orang-orang terbaik yang ada di sekeliling penulis selama proses penyelesaian skripsi ini. Maka itu penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT, terima kasih atas segala anugerah, rahmat, serta karunia yang engkau berikan, segala kemudahan dalam segala urusan, terutama mengizinkan hamba memiliki takdir mampu meraih gelar Sarjana S1 dimana masih banyak orang diluar sana yang belum memiliki takdir ini.
2. Kedua orang tua saya, terima kasih atas segala doa, dukungan materil yang tidak pernah membiarkan penulis kekurangan selama masa perkuliahan meraih gelar Sarjana S1. Serta dukungan moril yang selalu menyertai penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M. E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Arista Hakiki, S.E., M. Acc., Ak., CA., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran, waktu dan dukungan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.

7. Ibu Sri Maryati, S.E., M. Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah memberikan saran, waktu dan dukungan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Achmad Soediro selaku Dosen Penguji Seminar Proposal terima kasih atas kesabaran dan keikhlasan selama menguji penulis.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala bimbingan, arahan, serta ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan. Semoga Allah membalas budi baik Bapak dan Ibu menjadi keberkahan dan amalan yang tak akan putus.
10. Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Universitas Sriwijaya atas segala bantuan saya menempuh perkuliahan.
11. Kepada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bengkulu terima kasih telah berkenan meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data-data untuk penulisan skripsi ini.
12. Anggun Oktavia terima kasih telah menyemangati, dan membantu peneliti dalam skripsi ini.
13. Teman-teman Seperjuanganku Baseng Grup yang telah menjadi mentor, motivator, penyemangat, pendengar dan menemani keluh kesah dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah Subhanu wa Ta'ala dapat memberikan balasan atas kebaikan-kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Peneliti menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamualaikum, Wr.Wb

Palembang, 21 Maret 2022



Putri Anggraini

ABSTRAK

Penentu *Organizational Citizenship Behavior* : Peran *Employee Engagement*

Oleh :

Putri Anggraini

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan *Employee Engagement* Sebagai variabel Mediasi pada PT. PLN (Persero) UPT Bengkulu. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner, dengan sampel 73 responden dengan Teknik Sampel Jenuh. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *SEM-PLS* (*Structural Equation Model-Partial Least Model*) alat analisis SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil uji yang menunjukkan bahwa: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mediasi Keterikatan Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mediasi Keterikatan Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan Keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mediasi Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap hubungan Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Keterikatan Karyawan.

Ketua



Hi. Rina Tjandrakirana DP. S.E., M.M., Ak
NIP. 196503111992032002

Anggota



Sri Maryati, S.E., M.Sc
NIP. 199009252019032019

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi**



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

ABSTRACT

Determinants of Organizational Citizenship Behavior : The Role Of Employee Engagement
By :
Putri Angraini

The purpose of this study was to determine how much the influence of Characteristics, Perceptions of Organizational Support, and Organizational Justice to Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Employee Engagement as a Mediation Variable at PT. PLN (Persero) UPT Bengkulu. The data collection method in this study used a questionnaire, with sample of 73 respondents using the Saturated Sample Technique. The analytical method in this study used SEM-PLS (Structural Equation Model-Partial Least Model) analysis tool SmartPLS 3.0. Based on the test results which showed that: Job Characteristics have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Organizational Support has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Justice has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Engagement mediation has no effect significant relationship between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Engagement mediation has no significant effect on the relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Engagement mediation has a significant effect on the relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: Job Characteristics, Perception of Organizational Support, Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Engagement.

Chairman



Hi. Rina Tiandrakirana DP. S.E., M.M., Ak
NIP. 196503111992032002

Member



Sri Marvati, S.E., M.Sc
NIP. 199009252019032019

**Acknowledge by,
Head Of Accounting Departement**



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen Pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa :

Nama : Putri Anggraini
Nim : 01031481922032
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Judul : Penentu *Organizational Citizenship Behavior*: Peran *Employee Engagement*

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua

Hi. Rina Tiandrakirana DP, S.E., M.M., Ak
NIP. 196503111992032002

Anggota

Sri Marvati, S.E., M.Sc
NIP. 199009252019032019

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

Arista Hakiki, S.E., M.Acc., A.K.
NIP. 197303171997031002

RIWAYAT HIDUP



Nama : Putri Anggraini
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ Tgl Lahir : Palembang/19 Januari 1999
Alamat : Jl. Kh Azhari Lr. Putri Mandi Seberang Ulu II
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Email : putrianggrainii0119@gmail.com

Pendidikan Formal

Tahun Ajaran	Pendidikan	Jurusan
2004 – 2010	SD NEGERI 98 PALEMBANG	-
2010 – 2013	SMP DAARUL AITAM PALEMBANG	-
2013 – 2016	SMA NEGERI 8 PALEMBANG	IPS
2016 – 2019	DIII FE UNIVERSITAS SRIWIJAYA	AKUNTANSI
2019 – 2022	S1 FE UNIVERSITAS SRIWIJAYA	AKUNTANSI

Pendidikan Non Formal

IKATAN AKUNTANSI INDONESIA

RELAWAN PAJAK KANWIL DJP SUMSEL

Kursus Akuntansi (Prospek Palembang)

Praktik Kerja Lapangan di BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Palembang

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Teori Pertukaran Sosial (<i>Social Exchange Theory</i>)	9
2.1.2. Pengertian <i>Organisational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	9
2.1.2.1. Komponen <i>Organisational Citizenship Behavior</i>	11
2.1.2.2. Manfaat <i>Organisational Citizenship Behavior</i>	12
2.1.3. Karakteristik Pekerjaan	12
2.1.3.1. Indikator Karakteristik Pekerjaan	13
2.1.4. Persepsi Dukungan Organisasi	14
2.1.4.1. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi	15
2.1.5. Keadilan Organisasi	16
2.1.5.1. Indikator Keadilan Organisasi	17
2.1.6. Employee Engagement	17
2.1.6.1. Indikator Employee Engagement	18
2.2. Penelitian Terdahulu	19

2.3. Kerangka Berpikir	28
2.4. Pengembangan Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data	33
3.2. Populasi dan Sampel	33
3.3. Teknik Pengumpulan Data	34
3.4. Definisi Operasional Variabel	35
3.5. Metode Analisis Data	37

BAB 4 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskripsi Karakteristik Responden	41
4.2. Analisis Uji Validitas dan Deskriminan Indikator.....	44
4.3. Analisis Deskriptip Statistik Variabel	51
4.4. Analisis Partial Least Square (PLS).....	65
4.5. Pembahasan	75

BAB 5 PENUTUP

5.1. Kesimpulan	83
5.2. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan karyawan	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 4.1 Deskripsi Data Statistik Karakteristik Responden Penelitian Pegawai	42
Tabel 4.2 Data Hasil Uji <i>Outer Loading Convergent Validity</i>	45
Tabel 4.3 Data Hasil Uji <i>Cross Loading</i> Validitas Diskriminan.....	48
Tabel 4.4 Data Hasil Uji Korelasi Antar Variabel Laten	50
Tabel 4.5 Data Nilai <i>Composite Reability</i> Dan AVE	50
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Data Skor Jawaban Responden Pada Variabel Karakteristik Pekerjaan	53
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Data Skor Jawaban Responden Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	55
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Data Skor Jawaban Responden Variabel Keadilan Organisasi	58
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Data Skor Jawaban Responden Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	60
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Data Skor Jawaban Responden Variabel <i>Employee Engagement</i>	63
Tabel 4.11 Data Nilai VIF Hasil Multikolinearitas Variabel Bebas	66
Tabel 4.12 Data Hasil Uji <i>R-Square</i> , <i>Adj R-Square</i> Dan <i>Predictive Relevance (Q2)</i>	71
Tabel 4.13 Data Hasil Uji Hipotesis t-Statistik <i>Path Coefficiensts Inner Model</i>	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Model Struktural Penelitian Dengan Moderasi	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan yang terjadi di era globalisasi yang sangat pesat sekarang ini dimana perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di dalam organisasi. Dilihat dengan hadirnya revolusi industri baru yang telah memengaruhi seluruh kegiatan bisnis di dunia termasuk Indonesia. Dalam era industri saat ini seluruh perusahaan dituntut agar cepat tanggap dalam melakukan perubahan karena persaingan antar perusahaan juga semakin ketat. Untuk menumbuhkan keunggulan yang kompetitif perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi salah satu tolak ukur dalam proses pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Menurut Meilina (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi. Berhasilnya suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia atau karyawan yang ada. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat sekarang ini, fleksibilitas karyawan merupakan hal yang sangat penting, karena tugas semakin sering dikerjakan dalam tim. Perusahaan menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Karyawan yang memiliki produktivitas yang baik atau optimal tidak hanya mempunyai perilaku *in role* (sesuai peranan/tanggung jawab) akan tetapi juga mempunyai perilaku *extra role* (diluar peranan/tanggung jawab) atau dapat disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Munculnya *Organizational Citizenship Behaviour* memberikan dampak positif bagi anggota organisasi. Organisasi yang sukses memiliki anggota organisasi yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energinya untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan (Rahmi, 2016).

OCB pada perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja tugas atau kinerja organisasional. Muhdar (2015) mengidentifikasi tiga perilaku karyawan yang penting bagi keefektifan organisasi, yaitu masuk dan tinggal dalam organisasi sebagai karyawan, melakukan peran khusus yang diperlukan dan terikat dalam kegiatan inovatif dan spontan atau tidak terencana yang berada di luar peran yang dilakukan. Perilaku yang ketiga inilah yang disebut dengan OCB yang merupakan perilaku yang tidak secara langsung atau tidak secara eksplisit berada dalam sistem formal dan dalam pemberian penghargaan organisasi. Perilaku tersebut dipandang penting karena tidak ditentukan standarnya, namun berpengaruh dalam menilai kinerja dan keefektifan organisasi.

Dalam hal ini salah satu yang dapat mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah karakteristik pekerjaan. Perilaku OCB seorang karyawan juga berkaitan dengan karakteristik pekerjaan. Hal ini karena hasil kinerja karyawan akan meningkat jika karakteristik pekerjaan sesuai dengan bidangnya (Warapsari, 2019). Karakteristik pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja karyawan yang disusun berdasarkan keinginan dan kemampuan karyawan tersebut, karyawan bekerja tidak hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan nilainya, juga bertujuan untuk mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan, sebagai hasil yang diberikannya kepada perusahaan (Alwi, 2019).

Selain karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi juga dipengaruhi oleh *Organizational citizenship behavior*, bahwa setiap karyawan yang memiliki persepsi bahwa mereka didukung oleh organisasi maka karyawan tersebut akan memberikan timbal balik terhadap organisasi dengan menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dukungan organisasi bertujuan untuk meningkatkan usaha dalam menghargai kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan akan timbul dengan adanya persepsi yang baik terhadap *Perceived Organizational Support* yang diberikan organisasi karena karyawan akan berusaha membalas perhatian organisasi dan akan membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan (Sutanto & Setiawan, 2018).

Dalam suatu perusahaan organisasi juga membutuhkan keadilan organisasi, keadilan organisasi merupakan bagian penting dalam organisasi

untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Keadilan organisasi merupakan suatu perlakuan, maupun tindakan yang diterima oleh setiap karyawan sama tanpa memandang status jabatan atau kedudukan dan dapat dikatakan adil apabila karyawan mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan kepada perusahaan (Saraswati & Ribek, 2018). Faktor lain yang dapat mempengaruhi ocb adalah *employee engagement*, *employee engagement* atau keterikatan karyawan merupakan tingkat dimana seorang individu merasa terikat, merasa puas, dan merasa antusias terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Anggreana, 2015). keterikatan karyawan diposisikan sebagai variabel mediasi, keterikatan karyawan memediasi karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi dimana keterikatan karyawan merupakan payung yang melingkupi berbagai konsekuensi apabila hal tersebut terbangun dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyedia listrik yaitu PT. PLN (Persero) yang berada dibawah naungan BUMN. BUMN (Badan Umum Milik Negara) merupakan perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh pemerintah Negara Indonesia yang berupa perusahaan nirlaba dengan tujuan untuk menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat. Salah satunya adalah PT. PLN yang memegang peranan penting dalam program kepentingan hidup masyarakat, tidak hanya dipandang sebagai perusahaan pemerintah akan tetapi merupakan bagian dari pelayanan kebutuhan masyarakat. PLN (Persero) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Ketenagalistrikan dengan tugas

menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. PT. PLN (Persero) memiliki beberapa unit pelaksanan salah satunya yaitu Unit Pelaksana Transmisi (UPT) yang berada dibawah Unit Induk Transmisi (UIT). Unit Pelaksana Transmisi (UPT) memiliki fungsi yaitu merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasional penyaluran tenaga listrik dan pemeliharaan jaringan transmisi dan gardu induk secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik. Penelitian yang dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu terletak di Jalan Basiko Rahmat No. 47 Sukamerindu Kecamatan Sungai Serut Kota Bengkulu, yang mempunyai komitmen untuk melayani pelanggan dengan baik sesuai dengan standard pelayanan prima yang diberikan. Selain itu juga sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan publik PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu harus memiliki karyawan yang mempunyai kesadaran dan pengabdian penuh dalam melayani kebutuhan masyarakat, sehingga dibutuhkan karyawan dengan sikap OCB yang tinggi.

Berdasarkan laporan absensi karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu, terlihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang melakukan tindakan-tindakan yang kurang mematuhi aturan seperti datang terlambat masuk kerja. Menurut peraturan yang ada jam kerja di perusahaan mulai pukul (07.30 WIB sampai 17.00 WIB) Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan karyawan tahun 2019

Bulan	Terlambat	
		%
Januari	12	12,76
Februari	15	15,95
Maret	14	14,89
April	23	24,46
Mei	14	14,89
Juni	7	7,44
Juli	21	22,34
Agustus	14	14,89
September	12	12,76
Oktober	27	28,72
November	15	15,95
Desember	15	15,95

Sumber : SDM PT.PLN (Persero) UPT Bengkulu (diolah)

Pada tabel diatas, terlihat bahwa jumlah keterlambatan karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Cukup tingginya tingkat keterlambatan yang dilakukan karyawan mengidentifikasikan masih rendahnya salah satu dimensi kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *conscientiousness* yang berkaitan dengan mematuhi aturan perusahaan dan disiplin diri. Karyawan yang memiliki perilaku *conscientiousness* akan bekerja melebihi standar minimum, seperti datang lebih awal sehingga siap untuk melakukan pekerjaannya pada saat jam kerja dimulai. Namun dengan tingginya tingkat keterlambatan karyawan ini akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana akan berdampak pada pencapaian target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Mengingat pentingnya masalah *organizational citizenship behavior* (OCB) dan belum adanya yang melakukan penelitian tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. PLN maka ini merupakan hal yang penting untuk diteliti. Penelitian ini dilaksanakan untuk melihat *organizational citizenship behavior* karyawan dalam melakukan tindakan sukarela tanpa ada perintah langsung yang hasilnya akan berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja karyawan pada organisasi.

Maka berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Penentu *Organizational Citizenship Behavior* : Peran *Employee Engagement*** “

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?
3. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?
4. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi keterikatan karyawan ?
5. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi keterikatan karyawan?
6. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi keterikatan karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap terhadap

organizational citizenship behavior

3. Untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap terhadap *organizational citizenship behavior*
4. Untuk menguji apakah keterikatan karyawan memediasi hubungan karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior*
5. Untuk menguji apakah keterikatan karyawan memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*
6. Untuk menguji apakah keterikatan karyawan memediasi hubungan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai tambahan wawasan yaitu sebagai acuan bagi peneliti mengenai seberapa jauh pengaruh Karakteristik pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi , Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi dan bahan masukan bagi perusahaan untuk dijadikan bahan landasan dalam menentukan kebijakan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, W. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada Perawat RS pekanbaru Medical Center). *Jom Fisip*, 6(2), 1–12. <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>
- Amanda, A. R. (2014). Pengaruh Employee Communication Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement Pada Karyawan Di Beberapa Fakultas Universitas Trisakti Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 111–128. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v7i1.523>
- Anggreana, V. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati bagian Umum Setda Kabupaten Siak. *Faculty Of Economic Riau University*, 2, 1–13.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan PT . Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.
- Arya, M. S. 2016. *Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.

- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2016). Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 30(2), 149–160.
- Franciscus Jefri Otmo. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. MENARA AGUNG. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, F., & Muslim, S. I. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Knowledge Sharing : Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi Perceived Organizational Supports and Job Characteristics on Knowledge Sharing : T. 22(1), 35–45*.
- Haryanto, R., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2018). Pengaruh Karakteristik, Employee Engagement dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening pada PT. Eka Farma di Semarang. *Manajemen Bisnis*, 1–18.
- Haryono (2017) *Metode SEM untuk penelitian Manajemen, AMOS, LISREL PLS PT Luxima metro media 2017*.

- Irawan, A. (2012). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator pada Event Organizer di Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2005.
- Khalid, S. (2014). Impact of Lmx on Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business Management*, 5(2)
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Meilina, Restin. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan BRI Kediri. *Eksis*. Vol.11(1): pp 61-72.
- Muhdar, D. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. In S. Rahma (Ed.), *Japanese Journal of Administrative Science* (Vol. 15, Issue 1). Sultan Amai Press. <https://doi.org/10.5651/jaas.15.1>
- Mustika, S., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 47(1), 9–15.
- Nazmah, Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb). *Analitika*, 6(2), 114–123.

- Rahmi, B Maptuthah. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja. Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Raka, & Ketut. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2), 142–152. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i2.7821>
- Rivanda, Febby. 2013. Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Padang*, 2(1):1-12.
- Saraswati, ni putu ayu, & Ribek, P. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Turnover Intention Karyawan pada Negari Coffe Luwak. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 8, 116–127.
- Sari, M., Harahap, E., & Sari, V. (2019). Determinasi Karakteristik Pekerjaan, *Perceived Organization Support*, Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 11(2), 215–223. <https://doi.org/10.17509/jaset.v11i2.21371>
- Styowidodo, G., Djaelani, A., & Slamet, a fi rahmat. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Citizenship*

- Behavior (Studi Kasus pada Karyawan PT. Duta Mandiri). *Jurnal Riset Manajemen*, 16–30.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALPABETA.
- Supadi, Sujanto, B., & Soraya, E. (2018). Hubungan Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Guru Di Jakarta Timur, Indonesia. *Jurnal Improvement*, 5(1), 100–109.
- Sutanto, M., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Organizational Trust* sebagai Variabel Intervening di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *Manajemen Bisnis*, 6(1).
- Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra wacana media.
- Tjut, & Gede, I. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb). *Distribusi - Journal of Management and Business*, 7(1), 93–108. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i1.65>
- Vincentia Claudia Kiransa Putri. (2013). Pengaruh employee engagement terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Sepatu Bata Tbk. Universitas Indonesia.
- Warapsari, E. B. (2019). Peran Job Involvement dan Karakteristik Pekerjaan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. *Jurnal Ilmu*

Manajemen,7(4),1137–1144

<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/2986>

[7/27373](#)

Waskito, J. (2016). Peran Pos Pada Hubungan Antara Keadilan, 9–22.

Widya. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus pada Perawat RS pekanbaru Medical Center). *Jom Fisip*, 6(2), 1–12.

<http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>

Wongan, Stevani. 2014. Pengaruh Keadilan Organisasional dan Komunikasi terhadap Turnover dengan Employee Engagement sebagai Intervening Variable. *Jurnal Gema Aktualita*, Vol. 3, No. 1.