**HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT*  DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  PADA KARYAWAN MILENIAL DI YOGYAKARTA**

**Niki Novitasari**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

niki.novitasari24@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan milenial di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *work engagement* dengan *OCB* pada karyawan milenial di Yogyakarta. Subjek penelitian ini berjumlah 72 orang karyawan milenial yang bekerja di Yogyakarta dengan masa kerja minimal 1 tahun. Cara pengambilan data menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan Skala *Work Engagement* dan Skala *Organizational Citizenship Behavior*. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelas (R) sebesar 0,675 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,455 variabel *work engagement* memberikan sumbangan efektif sebesar 45,5% terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *perceived organizational support*, kepemimpinan transformasional, religiusitas pegawai, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

**Kata Kunci :** *Organizational Citizenship Behavior, Work Engagement*

***RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

 ***ON MILLENIAL EMPLOYEES IN YOGYAKARTA***

**Niki Novitasari**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

niki.novitasari24@gmail.com

***Abstract***

*The research aim to determine the relationship between work engagement with organizational citizenship behavior on millennial employees in Yogyakarta. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between work engagement with organizational citizenship behavior on millennial employees in Yogyakarta. The subjects of this study amounted to 72 millennial employees who work in Yogyakarta with a minimum working period of 1 year. How to take the subject using purposive sampling method. Retrieval of data using the Work Engagement Scale and Organizational Citizenship Behavior Scale. The data analysis technique used is the product moment correlation from Karl Person. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (R) of 0,675 with P = 0,000 (P< 0,05). The results showed that there was a significant positive relationship between work engagement with organizational citizenship behavior. The acceptance of the hypothesis in this study showed a coefficient of determination (R2)* *of 0,455 work engagement variables showing a contribution 0f 45,5% to organization citizenship behavior variables and the remaining 54,5% was influenced by other factors not examined in this study such us perceived organizational support, transformational leadership, employee religiosity, job satisfaction and organizational culture.*

***Keywords :*** *Organizational Citizenship Behavior, Work Engagement*

**PENDAHULUAN**

Pada zaman modern ini membuat banyak sekali transformasi terhadap suatu industri atau organisasi. Perihal ini membuat industri dituntut untuk bisa menjajaki berkembangnya zaman dalam memajukan bisnisnya. Oleh karena itu, organisasi memerlukan tenaga kerja ataupun Sumber Daya Manusia yang bisa mengoperasikan teknologi dengan baik, dan dapat berperan secara responsif terhadap perubahan-perubahan pada teknologi itu sendiri. Menurut Limawandoyo dan Simanjuntak (2013) Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja ialah aspek yang berarti dalam aktivitas bisnis apapun karena mutu dari perihal tersebut sangat menentukan kinerja dari suatu organisasi ataupun industri. Menurut Limawandoyo dan Simanjuntak (2013) Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja ialah aspek yang berarti dalam aktivitas bisnis apapun karena mutu dari perihal tersebut sangat menentukan kinerja dari suatu organisasi ataupun industri. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020, jumlah angkatan kerja pada Februari 2020 sebanyak 137,91 juta jiwa , dan jumlah ini naik 1,73 juta jiwa dibandingkan dengan Februari 2019. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja turun yaitu sebesar 0,15% poin jumlah penduduk pada tahun 2018 sebanyak 265 juta jiwa dan pada tahun 2035 akan bertambah menjadi 305,7 juta jiwa. Oleh karena itu dengan meningkatnya sumber daya manusia tentunya jumlah tenaga kerja di Indonesia juga akan meningkat. Penduduk yang bekerja sebanyak 131,03 juta jiwa, bertambah 1,67 juta jiwa dari Februari 2019.

Menurut Mangkunegara (2009) karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan atau organisasi karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi. Darto (2014) mengatakan meningkatnya kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku yang ditunjukkan karyawan atau anggota di dalamnya, dimana perilaku ini diharapkan tidak hanya berkaitan dengan kualitas pelaksanaan atau tugas-tugas yang telah ditetapkan (*in-role*), namun lebih dari itu juga perilaku yang bersifat *exstra-role* atau yang tidak digariskan dalam *job description* organisasi dan mampu memberikan kontribusi positif bagi efektivitas organisasi. Pada kenyataannya pada penelitian yang dilakukan Martha (2014) menunjukkan bahwa karyawan terkadang masih melakukan pekerjaannya belum sesuai waktu yang ditentukan dan masih sering terlambat masuk kerja, karyawan yang belum pernah mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan pokoknya, hanya menjalankan tugasnya dengan menunggu perintah dari atasannya saja, dengan kata lain karyawan tidak mempunyai inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan lain atau di luar tugas pokoknya.

Kemudian salah satu angkatan kerja di Indonesia adalah generasi milenial. Lutungan (2014) mengemukakan bahwa populasi generasi milenial dalam organisasi telah mencapai 50% - 75%. Generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 dan 2000, jumlahnya terus meningkat di dunia kerja dan merupakan kontributor utama bagi organisasi (Gong dkk., 2018). Generasi milenial memiliki perbedaan dengan generasi sebelumnya dalam dunia kerja yaitu memiliki kemampuan yang sangat baik dalam mengoperasikan teknologi dan lebih mudah menerima perubahan dalam organisasi (Cran, 2014). Ciri-ciri yang ada pada generasi milenial menurut Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017) yaitu memiliki sifat individualistik yang menimbulkan egosentris pada diri sendiri, tidak nyaman dan mudah bosan, tidak sabar, dan tidak bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Milenial hanya akan menghormati orang lain juga menunjukkan rasa hormat kepadanya (Nurhasan, 2017).

Negoro dalam (Kurniyadi, Wicaksana dan Asrunputri, 2020) mengatakan karakteristik yang ada pada generasi milenial tentunya tidak menunjukkan perilaku membantu sesama pekerja karena cenderung individualis, selain itu kepedulian yang rendah terhadap organisasi dapat membuat operasional organisasi kurang efektif. Negoro dalam (Kurniyadi, Wicaksana dan Asrunputri, 2020) menyatakan bahwa hal tersebut mengidentifikasikan bahwa perilaku yang diperlihatkan oleh generasi milenial cenderung memiliki *organizational citizenship behavior* *(OCB)* yang rendah, bahkan jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Hasil riset juga menyimpulkan bahwa milenial membutuhkan kepuasan bersifat instan setelah berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka (Jang & Juliana, 2020). Milenial diduga memiliki OCB yang rendah karena adanya kebutuhan akan pujian dan penghargaan terlepas dari performa kerja sebenarnya (Gong dkk. (2018). Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Mishra, Yavagal dan Bagwe (2018) 54,9% milenial merasa penting untuk menerima pujian dari orang lain ketika melakukan pekerjaannya, atau dengan kata lain penghargaan penting bagi milenial. Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) menyatakan *OCB* di tempat kerja dapat ditampilkan dalam bentuk perilaku sukarela untuk membantu dan menjaga keberlangsungan organisasi.

Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku diskresioner yang bukan melampaui deskripsi pekerjaan dan bukan bagian dari persyaratan peran formal karyawan, tetapi mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif. Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) menyatakan ada lima aspek *OCB* yaitu; Aspek *altruism* yaitu perilaku memberikan bantuan kepada orang lain tanpa kewajiban apapun yang berkaitan dengan operasi organisasi. Aspek *courtesy*, yaitu perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya secara interpersonal agar terhindar dari konflik antar karyawan atau mengambil tindakan untuk mengurangi masalah dalam organisasi. Aspek *sportsmanship*, perilaku yang memperlihatkan toleransi yang tinggi tanpa mengeluh, dan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi di organisasi meskipun tidak setuju dengan perubahan tersebut. Aspek *conscientiousness*, perilaku seseorang yang menjalankan tugasnya melebihi standar yang diharapkan oleh organisasi dan merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan melebihi dari kewajiban serta tanggung jawabnya. Aspek *civic virtue*, perilaku karyawan yang turut berperan aktif dalam organisasi, berpartisipasi dalam mengembangkan organisasi serta sukarela memecahkan masalah yang ada pada organisasi demi perkembangan organisasi.

 Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Saputra (2019), pada pegawai sebuah unit pelaksana teknis pendidikan di Yogyakarta menunjukkan bahwa 86.7% karyawan memiliki *OCB* yang rendah, 10% karyawan memiliki *OCB* sedang, 3.3% karyawan yang memiliki *OCB* tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Novitri (2016) pada RSCM menunjukkan bahwa 126 subjek (63%) memiliki *OCB* yang rendah, 10 subjek (5%) memiliki *OCB* sedang, dan 64 subjek (32%) memiliki *OCB* tinggi.

Menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) karyawan harusnya memiliki perilaku menolong orang lain, menjaga rahasia organisasi, tidak mengeluh dan secara sukarela menjalankan pekerjaannya sehingga terdapat *OCB*. Soegandhi, Sutanto, dan Setiawan (2013) *OCB* yaitu karyawan melakukan pekerjaan yang bukan tugas pokoknya, seperti memberikan pelayanan ekstra, memberikan bantuan, mau bekerjasama dengan karyawan lain, memberi masukan kepada organisasi dan berpartisipasi aktif. Markozy (Titisari, 2014) mengatakan bahwa karyawan yang baik adalah karyawan yang menunjukkan *OCB* di lingkungan kerjanya dan dengan perilaku tersebut organisasi akan menjadi lebih.

*OCB* pada karyawan muncul karena ada faktor yang mempengaruhinya. Mathumbu dan Dod (2013) mengemukakan terdapat dua faktor potensial yang mempengaruhi *OCB* yaitu *perceived organizational support (POS)* dan *work engagement*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti memilih *work engagement* sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Handayani (2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dengan *OCB.*

Schaufeli dkk. (2002) mengartikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan adanya semangat tinggi, dedikasi dan konsentrasi penuh. Menurut Schaufeli dkk. (2002), terdapat tiga aspek *work engagement*, yaitu: aspek *Vigor*, artinya karyawan menunjukkan dengan energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, bersedia memberikan usaha lebih saat bekerja, giat dalam bekerja bahkan saat menghadapi kesulitan. Aspek *dedication*, yang mengacu pada keterlibatan terhadap pekerjaan, antusias dalam bekerja, memiliki kreativitas tinggi, bangga dengan pekerjaannya dan merasa tertantang saat bekerja. Aspek *Absorption* ditandai konsentrasi penuh saat bekerja, merasa senang dengan pekerjaannya dan merasa waktu berlalu dengan cepat, dan individu merasa sulit untuk berhenti atau tidak mau meninggalkan pekerjaannya.

Mustofa (2017) mengatakan karyawan yang *engaged* akan merasa bangga terhadap pekerjaannya, ketika karyawan bangga dengan pekerjaannya maka karyawan akan sulit untuk meninggalkan pekerjaan tersebut, sehingga akan berupaya bekerja melebihi dari yang diharapkan, tenaga serta waktu bekerja. Karyawan yang *engaged* akan memiliki dedikasi yang kuat kepada organisasi sehingga akan memunculkan keterlibatan usaha-usaha yang tinggi dalam kemajuan organisasi dan memiliki ketangguhan dalam melaksanakan pekerjaan (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Sedangkan karyawan yang *disengaged* akan menarik diri secara fisik, kognitif dan emosional yang berakibat pada penurunan tingkat produktivitas suatu organisasi.

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan milenial di Yogyakarta yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan data penelitian menggunakan *purposive sampling*. Metode skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert.* Pada penelitian ini digunakan dua macam skala yaitu skala *OCB* dan skala *work engagement.*Teknik uji validitas yang digunakan adalah formula korelasi *product moment* dan uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *alpha cronbach*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan bantuan program SPSS versi.22.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *OCB* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi sebesar 40,3% (29 subjek), kategorisasi sedang sebesar 59,7% (43 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *OCB* dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Work Engagement* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi sebesar 13,9% (10 subjek), kategorisasi sedang sebesar 75% (54 subjek), dan kategori rendah sebesar 11,1% (8 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *work engagement* dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel *OCB* diperoleh KS-Z = 0,138 dengan p= 0,002 berarti sebaran data variabel *OCB* tidak mengikuti sebaran data normal. Pada uji normalitas variabel *work engagement* diperoleh KS-Z = 0,123 dengan p=0,009, berarti sebaran data variabel *work engagement* tidakmengikuti sebaran data normal.

Menurut Hadi (2017) jika dalam penelitian, jumlah subjek N ≥ 30, maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. Jika N ≥ 30 maka data tetap mendekati distribusi normal apapun bentuk awal distribusinya. Oleh karena itu, variabel *OCB* dan *work engagement* dapat digunakan pada langkah selanjutnya yaitu uji linearitas dan uji hipotesis karena jumlah subjek dalam penelitian ini sebesar N = 72(N ≥ 30). Menurut Gani dan Amalia (2015) apabila dalam penelitian jumlah subjek diatas 30 (N ≥ 30), maka data tetap terdistribusi normal karena normal atau tidak suatu data tidak akan mempengaruhi hasil akhir. Berdasarkan hasil uji linearitas yang dilakukan terhadap kedua variabel diperoleh hasil F = 65,714 (p = 0,000, p < 0,050). Dari hasil uji linearitas maka menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *work engagement* dengan *OCB* merupakan hubungan linear.

Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,675 dan p = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara *work engagement* dengan *OCB* pada karyawan milenial. Artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula *OCB* pada karyawan milenial, sebaliknya semakin rendah tingkat *work engagement* maka semakin rendah pula *OCB* pada karyawan milenial. Sedangkan koefisien determinan (R2) sebesar 0,455 yang menunjukkan bahwa sumbangan *work engagement* terhadap tingkat *OCB* sebesar 45,5%. Sedangkan koefisien determinan (R²) antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,025. Hasil tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan yang efektif sebesar 2,5% disumbangkan pada faktor lain dalam kepuasan kerja karyawan yang ikut dilibatkan dalam penelitian ini

*Work engagement* diartikan sebagai sikap karyawan dalam menjalankan tugasnya yang ditandai dengan semangat yang tinggi, totalitas dalam bekerja, mencurahkan seluruh tenaganya terhadap pekerjaan dan merasa pekerjaannya penuh makna. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,455, menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memberikan sumbangan efektif sebesar 45,5% terhadap variabel *OCB* dan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *POS,* kepemimpinan transformasional, religiusitas pegawai, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Sedangkan hasil kategorisasi *OCB* yaitu tinggi sebesar 40,3% (29 subjek), kategorisasi sedang sebesar 59,7% (43 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Pada kategorisasi variabel *work engagement* yaitu kategorisasi tinggi tinggi sebesar 13,9% (10 subjek), kategorisasi sedang sebesar 75% (54 subjek), dan kategori rendah sebesar 11,1% (8 subjek). Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar karyawan milenial memiliki *OCB* dan *work engagement* dalam kategori sedang.

Menurut Schaufeli dkk. (2002) *work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan adanya semangat tinggi, dedikasi dan konsentrasi penuh. Penelitian yang dilakukan Handayani (2016) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *OCB*. Artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula *OCB* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *work engagement*, maka semakin rendah pula *OCB* pada karyawan. Menurut Bakker (2011) karyawan yang *engagement* akan lebih mungkin untuk bekerja lebih keras lagi dengan melalui peningkatan tingkat upaya kebijaksanaan daripada mereka yang tidak terlibat. Schaufeli dkk. (2002) *work engagement* memiliki tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

*Vigor* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, bersedia memberikan usaha lebih saat bekerja, tekun dalam bekerja bahkan saat menghadapi kesulitan (Schaufeli dkk., 2002). Karyawan yang memiliki tingkat *vigor* yang tinggi memiliki perasaan semangat, kuat dan berenergi serta dapat mengatasi berbagai tekanan di lingkungan kerja (Pri & Zamralita, 2017). Individu yang merasa kuat di tempat kerja memiliki kekuatan fisik, energi emosional, dan keaktifan kognitif sehingga antusias terlibat dalam kegiatan seperti membantu orang lain, memberi tahu ketika tidak masuk kerja dan tidak mengambil istirahat yang semestinya (Little dkk., 2010). Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) juga mengatakan karyawan yang mempunyai mental kuat tidak akan membesar-besarkan masalah yang ada dan tidak akan sering mengeluh serta toleransi terhadap masalah yang terjadi di tempat kerja. Putra (2017) mengatakan karyawan yang memiliki semangat tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, menunjukkan karyawan milenial merasa penuh dengan energi, bersemangat saat bekerja, dan memiliki mental yang tangguh. Sehingga karyawan milenial mau menawarkan bantuan dan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan di tempat kerja. Karyawan milenial juga membantu mencari jalan keluar jika terjadi perselisihan atau ketika karyawan lain membuat kesalahan. Karyawan milenial mengatakan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang kurang ideal seperti selalu bersikap baik dan tidak membesar-besarkan masalah walaupun rekan kerja bersikap kasar.

*Dedication* ditandai dengan keterlibatan pada pekerjaan, antusias dalam bekerja, memiliki kreativitas tinggi, bangga dengan pekerjaannya dan merasa tertantang saat bekerja (Schaufeli dkk., 2002). Karyawan yang merasa bangga terhadap pekerjaannya akan sulit untuk meninggalkan pekerjaan tersebut dan akan berupaya agar pekerjaannnya melebihi dari yang diharapkan, tenaga serta waktu bekerja (Mustofa, 2017). Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) mengatakan karyawan yang terlibat aktif dalam organisasi akan mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk menyarankan bagaimana operasi atau metode terbaik dan melindungi sumber daya yang dimiliki organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, karyawan milenial merasa antusias dalam bekerja, merasa pekerjaannya adalah suatu tantangan, bangga dengan pekerjaannya. Sehingga karyawan milenial senang memberikan ide-ide untuk meningkatkan kinerja karyawan lain, mencari cara untuk meningkatkan target perusahaan. Karyawan milenial juga mengatakan berusaha untuk datang lebih awal dari jam kedatangan, mau mengikuti perubahan serta perkembangan perusahaan, dan mematuhi semua aturan yang ada di tempat kerja.

*Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh saat bekerja, merasa senang dengan pekerjaannya dan merasa waktu berlalu dengan cepat, dan individu merasa sulit untuk berhenti atau tidak mau meninggalkan pekerjaannya (Schaufeli dkk., 2002). Karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan memberikan lebih banyak perhatian, ide serta kreativitas dalam pekerjaannya (Putra, 2017). Karyawan merasa senang yang dengan pekerjaannya akan memperlihatkan *OCB* dengan menunjukan perilaku yang spontan dan mempunyai sikap sukarela, sehingga karyawan akan menunjukan hasil yang membangun organisasinya (Newstrom, 2007). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa karyawan milenial merasa senang dengan pekerjaannya sehingga sangat menikmati pekerjaannya, mengatakan waktu berlalu dengan cepat. Berdasarkan hal tersebut karyawan milenial mengatakan bersedia menggantikan pekerjaan karyawan lain yang tidak masuk kerja, bersedia untuk bekerja lembur, serta memperhatikan kebersihan lingkungan kerja tanpa rasa keberatan.

 Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work engagement* dengan *OCB* pada karyawan milenial. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat *work engagement* karyawan milenial maka semakin tinggi tingkat *OCBnya*. Sebaliknya semakin rendah tingkat *work engagement* karyawan milenial semakin rendah juga tingkat *OCB* karyawan milenial. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan prediktor yang signifikan terhadap tingkat *OCB* pada karyawan milenial. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima dan sesuai dengan teori yang sudah ada. Untuk menampilkan *OCB* yang kuat, maka diperlukan upaya untuk memperkuat *work engagement* jugadengan cara mengembangkan dan meningkatkan *job resources* (memberikan dukungan kepada karyawannya, memberi penghargaan atas prestasi karyawan, dan menyediakan fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman)dan *personal resources* (meningkatkan harga diri, optimis, meningkatkan keyakinan anggota organisasi dan efikasi diri). Menurut Bakker (2011) faktor yang dapat berpengaruh terhadap *work engagement* yaitu sumber-sumber kerja (*job resources)* dan faktor yang muncul dalam diri individu (*personal resources*).

**KESIMPULAN**

Hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,679 dengan taraf signifikan p = 0,000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dengan *OCB* pada karyawan milenial di Yogyakarta. Artinya semakin tinggi tingkat *work engagement* maka, semakin tinggi pula tingkat *OCB* pada karyawan milenial. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *work engagement* maka, semakin rendah pula tingkat *OCB* pada milenial.

Berdasarkan hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan milenial memiliki *work engagement* pada tingkat sedang dengan persentase subjek 75% dan *OCB* pada tingkat sedang dengan persentase subjek 59,7%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi (R2) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,455 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memberikan sumbangan efektif sebesar 45,5% terhadap variabel *OCB* dan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor *POS,* kepemimpinan transformasional, religiusitas pegawai, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

**SARAN**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

* + - 1. **Bagi Subjek**

Hasil penelitian bahwa tingkat *OCB*  pada karyawan milenial cenderung sedang, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan kepada seluruh karyawan milenial agar mampu meningkatkan *OCB* pada level tinggi. Untuk meningkatkan *OCB* maka diperlukan upaya untuk meningkatkan *work engagement* dengan cara karyawan milenial perlu meningkatkan harga diri, optimis, meningkatkan keyakinan anggota organisasi dan efikasi diri.

* + - 1. **Bagi perusahaan**

Bagi perusahaan disarankan untuk mempertahankan konsistensi *OCB* tiap karyawannya dan sebaiknya selalu memperhatikan dan mencari cara untuk mendukung tingginya tingkat *work engagement* karyawannya. Upaya untuk meningkatkan work engagement karyawan yaitu dengan cara memberikan dukungan kepada karyawannya, memberi penghargaan atas prestasi karyawan, dan menyediakan fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman.

* + - 1. **Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah referensi dan mencari faktor lain yang mempengaruhi *OCB.* Pada hasil uji normalitas penelitian ini, kedua variabel mengikuti sebaran data tidak normal ini dikarenakan adanya ouliers atau data yang memiliki skor ekstrem, baik ekstrem tinggi maupun ektrem rendah. Hal ini terjadi kemungkinan subjek mengerjakan dengan asal-asalan dan subjek yang terlalu luas. Oleh karena itu, diharapkan saat pengambilan data dilakukan secara tepat agar subjek dapat mengisi skala dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kondisi yang dialami dan lebih mengkhususkan subjek penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Badan Pusat Statistik. (2020). Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,99 persen

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.

Cran, C. (2014). *101 tips mengelola generasi X, Y, zoomer di tempat kerja*. PT. Gramedia.

Gani, J., & Amalia, M. (2015). *Alat analisis data: aplikasi untuk penelitian bidang ekonomi dan social.* Yogyakarta: Andi Offset.

Gong dkk. (2018). Millennials and organizational citizenship behavior: *The Role of Job Crafting and Career Anchor on Service*

Hadi, S. (2017). *Metodologi riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Handayani, D. A. (2016). Hubungan antara work engagement dengan organizational citizenship behavior pada karyawan kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1)

Jang, J., & Juliana, J. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja dan organizational citizenship behavior generasi milenial di industri pendidikan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 141-160.

Khan, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33 (4), 692 – 724.

Kurniadi, W. S. A., & Asrunputri, A. P. (2020). Hubungan big five personality dengan OCB pada PNS gen Y di Instansi X. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 6(1), 13-30.

Limawandoyo, E. A. & Simanjuntak, A. (2013). Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, Vol 1(2).

Little, L.M. dkk. (2010). Integrating attachment style, vigor, at work, and extra-role performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 464-484.

Luntungan, I. (2014). Strategi pengelolaan gen Y di Industri. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 13(2)

Mathumbu, D., & Dodd, N. (2013). Perceived organisational support, work engagement, and organisational citizenship behaviour of nurses at Victoria Hospital. *Journal of Psychology*, 4(2), 87-93.

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Martha, D. (2014). Hubungan antara iklim organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) di Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1(3), 59-79.

Mishra, S., Yavagal, A., & Bagwe, P. (2018). Organizational citizenship behaviour :Millenial’s perspective. *International Jounal Research in Business Manajement (IMPACT: IJRBM),* 6(4), 35–44.

Mustofa, M. S. H. (2017). Hubungan antara work engagement dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan.

Newstrom, J. W. (2007). *Organizational behavior (12th Ed.)*. New Delhi: Tata McGraw.

Novitri, A. (2016). Pengaruh workplace spirituality dan LMX terhadap OCB dokter dan perawat. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri

Nurhasan, Rohimat.(2017).”Kepuasan kerja dan loyalitas generasi-Y.”Kepuasan Kerja dan Loyalitas generasi y 17.

Oktariani, D., Hubeis, A. V. S., & Sukandar, D. (2017). Kepuasan kerja generasi X dan generasi Y terhadap komitmen kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).

Organ, D. W., Podsakoff, P. M & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications.

Pri, R. & Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 295-303

Saputra, Y. A., (2019) Hubungan antara iklim organisasi dengan organizational citizenship behavior pegawai pada sebuah Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Di Yogyakarta. *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi*.

Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.

Schaufeli, W., Bakker, A. and Salanova, M. (2006) The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1).