***EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI**

**EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH BEHAVIOR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP ON PRODUCTION EMPLOYEES**

**Riezal Indra Prakoso(1), Sowanya Ardi Prahara(2)**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[1 rizalindra11@gmail.com](mailto:1%20rizalindra11@gmail.com),[2sowanya\_hara@yahoo.com](mailto:2sowanya_hara@yahoo.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan produksi PT. Primissima. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan produksi PT. Primissima. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang memliki karakteristik karyawan bagian produksi dan masa kerja minimal 1 tahun. Cara pengambilan data menggunakan metode *purposive sampling.* Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Employee Engagament* dan Skala *Organizational Citizenship Behavior*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,733 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikat antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior.* Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan koefisien determinasi (R) sebesar 0,573 variabel *employee engagement* menunjukan kontribusi sebesar 53.7 % terhadap *organizational citizenship behavior* dan sisinya 46.3 % dipengaruhi oleh faktor lain yaitu suasana hati, budaya dan iklim organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi antara atasan dan bawahan, masa kerja, jenis kelamin.

**Kata kunci** : *employee engagement, organizational citizenship behavior*

***Abstract***

*This research aims to determine the relationship between employee engagement with organizational citizenship behavior (OCB) on PT. Primissima. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between employee engagement with organizational citizenship behavior (OCB) on PT. Primissima. Subjects in this study amounted to 60 people who had the Characteristics of a subjects in this research were employees of the production department and a minimum working period of 1 year. How to take the subject using purposive sampling method. Retrieval of this research using Employee Engineering Scale and Organizational Citizenship Behavior Scale. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (R) of 0.733 with p = 0,000 (p <0.05). These results indicate that there is a significant positive relationship between employee engagement with organizational citizenship behavior. Acceptance of the hypothesis in this research shows a coefficient of determination (R) of 0.537 employee engagement variables showed a contribution of 53.7% to organizational citizenship behavior and the remaining 46.3% was influenced by other factors namely mood, culture and organizational climate, perceptions of organizational support , perception of the quality of interaction between superiors and subordinates, years of service, gender.*

**keywords** : *employee engagement, organizational citizenship behavior*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan industri saat ini telah memasuki era yang modern, dari industri yang dikelola oleh pemerintah maupun industri yang dikelola oleh swasta, salah satunya adalah industri manufaktur Industri manufaktur adalah industri yang kegiatan utamanya mengubah bahan baku atau komponen lainnya menjadi barang yang memenuhi strandar spesifikasi, selain itu industri manufaktur pada umumnya mampu memproduksi dalam skala besar (Saleh & Hasyim, 2018). Untuk menunjang produksi sumber daya manusia adalah aset berharga yang dimiliki setiap perusahaan termasuk PT Primissima, oleh karena itu pekerja berkontribusi banyak dalam menajalankan perusahaan melalui kinerja yang baik tentu tujuan perusahaan akan tercapai. Menjaga pekerja dalam kondisi yang baik adalah hal yang harus dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan selalu terjaga dan optimal. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Bakker dan Laiter (2010) perusahaan saat ini harus membuat karyawan memiliki sikap antusias dan menunjukan inisiatif pada pekerjaan selain itu karyawan juga harus memiiliki energi dan mau berusaha mencapai kualitas terbaik dalam bekerja dan kinerja yang bagus dalam perusahaan. Bolino, Turnley dan Bloodgood (2002) mengemukakan bahwa produktifitas perusahaan akan berjalan lebih baik jika karyawan memberikan kontribusi melebihi tugas-tugas formalnya.

Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku Individu yang bersifat bebas, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mendorong fungsi menjadi efisien dan efektif. Schultz (2006) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan usaha atau tindakan ekstra yang dilakukan karyawan diluar peran yang dibebankan sabagai anggota organisasi melebihi persyaratan umum. Lebih lanjut dijelasa oleh Organ dkk. (2006) *organizational citizenship behavior* memiliki lima dimensi yaitu *Altruism (helping)* berarti memberikan pertolongan kepada orang lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam kondisi tertentu. *Courtesy* berarti sikap hormat atau perilaku individu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya secara interpersonal agar terhidar dari perselisihan antar karywan dalam perusahaan atau melakukan tindakan untuk merekadan atau mengurangi suatu masalah. *Sportsmanship* berarti tindakan yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi. *Conscientiousness* berarti karyawan yang melaksanakan tugasnya lebih dari yang diharapkan. *Civic Virtue* berarti perilaku karyawan yang ikut berperan aktif dalam organisasi untuk terlibat dalam perkembangan organsasi.

Penelitian yang dilakukan Yunniasanti (2014) pada pegawai tetap pada instansi pemerintah menunjukan bahwa 3% karyawan memiiliki *organizational citizenship behavior* yang sangat rendah, 17% karyawan memiliki *organizational citizenship behavior* yang rendah, 63% karyawan memiliki *organizational citizenship behavior* sedang, 3% memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi 13% sangat tinggi. Senada dengan penelitian tersebut survei yang dilakukan oleh Maulani dan Dewi (2015) menunjukan 13,3% karyawan bersedia membantu rekan kerja, 10% membantu rekan kerja baru, 20% pekerjaan terselesaikan tepat waktu, 13,3% mengemukakan pendapat untuk organisasi, 20% mengikuti perkembangan organisasi, 10% mengajak rekan kerja berdiskusi dan 13,3% memberikan saran kepada rekan kerja.

Menurut Organ dkk (2006) seharusnya karyawan memiliki sifat suka menolong sesama orang lain, menjaga kerahasiaan perusahaan, memiliki perilaku sesuai peraturan yang ada, berfikir sebelum mengambil tindakan dan tidak suka mengeluh dengan hal-hal yang sepele sehingga karyawan tersebut memiliki OCB yang baik. Sejalan dengan pernyataan tersebut Robbins dan judge (2008) menyatakan idealnya seorang karyawan memiliki OCB di dalam dirinya agar menunjukan perilaku sukarela di luar deskrpsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan kinerja perusahaan. Seorang akan menunjukan bentuk dari ekspresi kecintaan, loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi terhadap perusahaannya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior,* *Organizational citizenship behavior* yang terjadi pada karyawan tidak terjadi dengan sendirinya ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya *employee engagement* dalam penelitian ini peneliti memilih *employee engagement* sebagai variabel independent. Disebutkan oleh Rich, Lepine dan Crawford (2010) *employee engagement* telah diteliti sebagai prediktor potensial dalam beberapa studi *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penelitian yang diklakukan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan memiliki ikatan emosional yang tinggi dengan organisasi sehingga akan berpengaruh menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan. Karena adanya perlakuan yang di berikan organisasi karyawan cenderung memiliki emosi positif dan membalasnya dengan perlakuan yang menguntungkan organisasi Rhoades dan Eisenberger (2002). Sejalan dengan model yang menunjukkan bahwa perilaku peran ekstra atau *organizational citizenship behavior* adalah akibat langsung dari emosi karyawan Miles, Borman, Spector & Fox (2002). *employee engagement* terkait dengan *organizational citizenship behavior* berdasarkan teori pertukaran sosial dan prinsip timbal balik Bennett dan Robinson. Ariarni (2013) mengemukakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior.*

Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *employee engagemen*t sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor, dedication,* dan *absorption* . Menurut Harter, Schmidt dan Hayes (2002) *employee engagement* sebagai bentuk keterlibatan individu dan kepuasan serta antusiasmenya dalam melakukan pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan Schaufeli dan Bakker (2004) menyebutkan ada tiga karakteristik dalam *employee engagaement* yaitu : *vigor*, ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental yang kuat saat bekerja, gigih dalam bekerja serta tahan saat menghadapi kesulitan. *dedication*, ditandai dengan rasa signifikasi, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. A*bsorption* ditandai dengan memliki konsentrasi yang tinggi, senang dalam bekerja, sehingga merasakan waktu berlalu dengan cepat.

Menurut Cook (2008) *employee engagement* mengacu pada suatu tingkat di mana para karyawan melakukan perannya dalam tata krama yang positif dan proaktif. Van Rooy, Whitman, Hart dan Caleo (2011) menyatakan bahwa kurangnya *employee engagement* dapat berpengaruh terhadap proses bisnis organisasi, yang kemudian juga mengakibatkan turunnya performansi organisasi. Lockwood (2007), dalam penelitinnya menemukan karyawan yang *engaged* merupakan aset yang berharga bagi organisasi.

Bowles dan Cooper (2009) mengatakan bahwa karyawan yang merasa *engaged* akan melakukan beberapa tindakan seperti, merekomendasikan tempat kerjanya sebagai tempat kerja yang baik, merekomendasikan barang atau jasa yang dihasilkan, tidak langsung pulang saat jam kerja berakhir, mengusahakan kebutuhan pelanggan agar terpenuhi, menjadi relawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dan menunjukan rendahnya konfik. Ariarni (2013) mengatakan *Employee engagaement* dengan level energi dan aktivitas yang tinggi mendorong perilaku proaktif seperti *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian yang dilakukan Ariarni (2013) menjukan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan di ikuti dengan *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

Sedangkan menurut Khan (1990) perusahaan yang memiliki karyawan dengan *disengagement* ditandai dengan menarik diri secara fisik, kognitif atau amosional akan menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas suatu perusahaan. Karyawan yang menarik diri menimbulkan OCB yang rendah yang membuat karyawan tidak bertanggung jawab, pasif dalam bekerja, tidak punya inisiatif untuk ikut memperbaiki organiasi menjadi lebih baik (Organ, 2006). Oleh karena itu, *employee engagement* yang rendah dapat berdampak pada *organizational citizenship behavior.* Ariarni (2008) menemukan bahwa *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku positif di tempat kerja yang dapat mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Primissima?

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Primissima bagian produksi pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah subjek yang digunakan sebanyak 60 subjek. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert.* Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Employee Engagement* dan Skala *Organizational Citizenship Behavior*, dengan aitem skala yang hanya dibagi dalam satu kelompok saja, yaitu *favourable.* Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert, dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala employee engagement terdiri dari 15 aitem dengan koefisien aitem total (rix) daya beda aitem bergerah dari rentang 0,305 hingga 0,612, sedangkan Skala *Organizational Citizenship Behavior*  terdiri dari 23 aitem dengan koefisien aitem total (rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,337 hingga 0,683. Berdadsarkan perhitungan dari Skala *Employee Engagement* diperoleh koerifiseien reliabilitas alpha (a) sebesar 0,838 dan Skala *Organizational Citizenship Behavior*  diperoleh koerifiseien reliabilitas alpha (a) sebesar 0,897. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *Product moment.* Keseluruhan data dianalisis menggunakan program analisis data.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan normalitas dan linearitas. Uji normalitas menggunakan model Kolmogorov-smirnov. Dari hasil uji normalitas variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh KS-Z 0.082 dengan p = 0.200 dan variabel *employee engagemen*t diperoleh KS-Z 0.183 dengan p = 0.000. data tersebut menunjukan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berdistribusi normal sedangkan variabel *employee engagement* berdistribusi tidak normal. Menurut Hadi (2016), bahwa normal atau tidaknya data penelitian tidak akan berpengaruh pada hasil akhir pada penelitian. lebih lanjut, ketika subjek penelitian berjumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. Sejelan dengan pernyataan tersebut, Nurdin, Mara dan Kusnandar (2014) juga menyatakan apabila subjek lebih dari 30, maka data tetap terdistribusi normal apapun bentuk awal distribusinya. Maka dari itu variabel *employee engagement* dapat digunakan pada langkah berikutnya, yaitu digunakan untuk uji linearitas dan hipotesis karena jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian berjumlah 60 karyawan.

Selanjutnya pada uji linearitas diperoleh F = 88.264 dan p = 0.000. hal tersebut menunjukan bahwa hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan *employee engagement* merupakan hubungan yang linier. Dari analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.733 dengan p =0.000 yang berarti adad bubungan positif antara *organizational citizenship behavior* dengan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi yang bekerja di PT. Primissima. Hal tersesebut menunjuka bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = 0.733 yang artinya antara variabel *organizational citizenship behavior* dengan *employee engagement* terdapat korelasi, korelasi pada kedua variabel tersebut kuat karena koefisien korealasi berkisar antara 0.660 sampai 0.799 (Sugiyono, 2015).

Hasil kategorisasi *organizational citizenship behavior* yaitu diperoleh hasil kategori tinggi sebesar 55% (33 subjek), kategori sedang sebesar 45% (27 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Sehinggal dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan cenderung tinggi. Pada kategorisasi variabel *employee engagement* diperoleh hasil kategori tinggi sebesar 75% (45 subjek), kategori sedang sebesar 25% (15 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Sehinggal dapat disimpulkan bahwa *employee engagament* yang dimiliki karyawan cenderung tinggi.

Menurut robbin dan judge (2008) *employee engagement* adalah keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individual dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian yang dilakukan Cendani dan Endang (2015) menunjukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Bowles dan Cooper (2009) mengatakan bahwa karyawan yang merasa *engaged* akan melakukan beberapa tindakan seperti, merekomendasikan tempat kerjanya sebagai tempat kerja yang baik, merekomendasikan barang atau jasa yang dihasilkan, tidak langsung pulang saat jam kerja berakhir, mengusahakan kebutuhan pelanggan agar terpenuhi, menjadi relawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dan menunjukan rendahnya konfik. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *employee engagemen*t memiliki tiga aspek yaitu *vigor, dedication* dan *absorption.*

*Vigor* merupakan tingkat energi tinggi yang dimiliki karyawan, ketahanan mental yang kuat saat bekerja, gigih dalam bekerja serta tahan saat menghadapi kesulitan. Schaufeli dan Bakker (2004) karyawan yang memiliki *vigor* tinggi akan selalu memiliki alternatif lain ketika menghadapi kesulitan dalam berkerja di perusahaan, menjaga level kinerjanya serta memiliki mental yang kuat. Sejalan dengan itu Schaufeli, Salanova, Gonzalez, dan Bakker (2002) karyawan yang memiliki *vigor* akan berusaha sebaik mungkin pada perkejaanya serta selalu optimis dalam berkerja. Karyawan dengan mental yang kuat tidak akan membesar-besarkan masalah yang ada dan tidak akan banyak mengeluh serta dapan mentolelir masalah diperusahaan (Organ dkk, 2006). Sejalan dengan itu Steven dan Prihatsanti (2017) menjelaskan karyawan yang memiliki mental yang baik akan mudah beradaptasi dengan sistem baru dan antusias memperlajarinya sehingga tidak menghalangi pekerjaanya. Hal ini diperkuat dengan respon subjek dilapangan yang mengatakan bahwa subjek selalu berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaanya serta selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaanya dengan baik. Ketika subjek mampu menjaga kinerjanya di level tertinggi subjek dapat menyesuaikan diri dengan kondsi yang kurang ideal serta menerima keputusan ketika harus dipindahkan ke tim yang berbeda.

*Dedication* merupakan keterlibatan karyawan dalam pekerjaanya, memiliki rasa penting dalam pekerjaannya, antusias dalam bekerja selalu memiliki inspirasi, serta merasa bangga dengan pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dengan perusahaan akan terlibat aktif dalam aktivitas yang memajukan perusahaan, antusias dalam bekerja serta bangga dengan pekerjaannya. Saks (2006) karyawan yang *engagement* akan mencurahkan waktu dan energinya pada pekerjaanya. Karyawan yang terlibat aktif dalam perusahaan akan mengikuti perubahan dalam perusahaan, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur terbaik dan melindungi sumber daya yang dimiliki perusahaan (Organ dkk, 2006). Hal ini diperkuat dengan respon subjek dilapangan yang mengatakan bahwa subjek selalu berusaha bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaanya dengan baik serta subjek bangga dengan pekerjaan yang subjek lakukan saat ini. Ketika subjek bangga dengan pekerjaanya subjek akan senang memberikan ide – ide terkait dengan pekerjaanya serta dengan senang hati mengikuti kegiatan di perusahaan.

*Absorption* merupakan tingkat konsentrasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja, merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan juga merasa waktu cepat berlalu ketika bekerja serta sulit lepas dari pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan karyawan dengan tingkat *absorbtion* yang tinggi biasanya merasa senang dengan pekerjaanya, tidak mengenal waktu ketika sedang bekerja serta memiliki konsentrasi yang penuh dengan pekerjaanya. Saks (2006) menjelaskan karyawan yang engagement akan sulit melepaskan diri dari pekerjaanya dan merasakan waktu cepat berlalu. Newstorm (2007) menjelaskan karyawan yang senang dan memiliki sikap antusias dalam bekerja akan menunjukan perilaku OCB dengan menunjukan spontanitas dan memiliki siakap sukarela sehingga karyawan akan menunjukan hasil yang membangun organisasinya. Hal ini diperkuat dengan respon subjek di lapangan yang mangatakan bahwa subjek menikmati pekerjaan yang dilakukan serta subjek juga mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaanya dengan baik. Ketika subjek menikmati pekerjannya subjek akan secara sukarela menawarkan bantuan pada karyawan lain serta membantu karyawan lain ketika bermasalah dengan pekerjaannya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positf antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Primissima. Artinya semakin positif *employee engagement* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Begitu pula sebaliknya semakin negatif *employee engagement* maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

**SARAN**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pengetahuan tambahan bagi karyawan agar dapat mempertahankan tingkat *employee engagement* pada level tinggi sehingga dapat memicu tingginya *organizational citizenship behavior*. Bagi perusahaan agar lebih memperhatikan engagement pada karyawannya agar karyawan dapat mempertahankan level *vigor, dedication* dan *absorbtion.* Supaya *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan dapat dipertahankan bagi peneliti selanjutnya agar menggali faktor-faktor lain dari *organizational citizenship behavior* seperti suasana hati, budaya dan iklim organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi antara atasan dan bawahan, masa kerja, jenis kelamin.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ariani, D. W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International jurnal of business administration*, 4(2), 45-56

Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>

Bowles, D & Cooper, C. (2009). *Employee morale: Driving performance in challenging times*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Bolino, M. C., Turnley, W. H & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organization. *Academy of Management Journal*, *07*(04). 505-522

Cendani, C., & Endang, T. (2015). 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.

Cook, S. (2008). *The essential guide to employee engagement: Better business performance through staff satisfaction*. London, UK: Kogan Page.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 268-279.

Kahn, William A. (1990). Psychological condition of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4) 692-724.

Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage. *SHRM Research Quarterly*, 2-10.

Mangkunegara, A. & Anwar Prabu. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Miles, D.E., Spector, P.E., Borman, W.E., & Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behavior: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, *10*(1/2), 51-57. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00193>

Nurudin, M., Mara, M. N., & Kusnandar, D. (2014). Ukuran sampel dan distribusi sampling dari beberapa variabel random kontinu. *Buletin Ilmiah Mat Stat dan Terapannya,* 3(1),1-6.

Organ, D. W , Podsakoff, P. M & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior : its nature, antacedemts, and consequences*. California: Sage Publications

Rich, B.L., Lepine, J.A., & Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, *53*(3), 617-635. [*http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468988*](http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468988)

Rhoades, L., & dan Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698-714. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698

Robbins, S & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba

Saleh, A. S., & Hasyim, M. RA. (2018). *Buku ajar perancangan alat mesin penanam (trasplanter) bibit padi sawah sederhana.* Yogyakarta : CV. Budi Utama

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. doi:org/10.1002/job.248

Schultz, D. & Schultz, S. E. (2006). Psychology and work today. New Jersey : Perarson Education Inc.

Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan bank panin cabang menara imperium Kuningan Jakarta. Jurnal Empati, 7(3), 160-169.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabeta.

Van Rooy, D. L., Whitman, D. S., Hart, D., & Caleo, S. (2011). Measuring employee engagement during a financial downturn: Business imperative or nuisance? *Journal of Business and Psychology*, *26,* 147-152. http://dx.doi: 10.1007/ s10869-011-9225-6.

Yuniasanti, R. (2014). Organizational citizenship behavior ( ocb ) ditinjau dari persepsi karyawan tetap instansi pemerintah terhadap gaya kepemimpinan transformasional atasan penulis buku indonesia negara pegawai perilaku-perilaku. *Jurnal Psikologi*, *9*(2), 86–98.