



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL*  
*CITIZENSHIP BEHAVIOUR***

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND  
EMPLOYEE ENGAGEMENT ON THE ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOUR***

**Nike Arie Yani Ramba<sup>1</sup>, Chandra Fitra Arifianto<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [nikearieyanira@gmail.com](mailto:nikearieyanira@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01177@unpam.ac.id](mailto:dosen01177@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Article Info

Article history :

Received : 01-08-2024

Revised : 03-08-2024

Accepted : 05-08-2024

Published: 08-08-2024

**Abstract**

*This research aims to determine the influence of organizational commitment and employee engagement on organizational citizenship behaviour (OCB) in employees of the operational division of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk South Tangerang City both partially and simultaneously. This type of research uses quantitative methods with an associative approach. The respondents used were 161 employees in the BNI Bumi Serpong Damai Plaza Operations Division, South Tangerang City. The analysis method uses data instruments, classical assumptions, and hypothesis testing (t test and f test). The research results show that organizational commitment ( $X_1$ ) has a positive effect on organizational citizenship behaviour (Y) with a value of  $t_{count} (10,575) > t_{table} (1,975)$ , then the employee engagement variable ( $X_2$ ) has a positive effect on organizational citizenship behaviour (Y) with a value of  $t_{count} (22,436) > t_{table} (1,975)$ . Furthermore, the simultaneous results show that organizational commitment ( $X_1$ ) and employee engagement ( $X_2$ ) have a positive effect on organizational citizenship behaviour (Y) with a value of  $f_{count} (277,087) > f_{table} (3,050)$ .*

**Keywords : Organizational Commitment, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behaviour**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan divisi operasional PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Tangerang Selatan baik secara parsial dan simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Responden yang digunakan adalah karyawan yang berada di Divisi Operasional Plaza BNI Bumi Serpong Damai Kota Tangerang Selatan sebanyak 161 karyawan. Metode analisis menggunakan instrumen data, asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) dengan besaran  $t_{hitung} (10,575) > t_{tabel} (1,975)$ , kemudian pada variabel *employee engagement* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) dengan besaran  $t_{hitung} (22,436) > t_{tabel} (1,975)$ . Selanjutnya, pada hasil simultan menunjukkan bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship Behaviour* (Y) dengan besaran  $f_{hitung} (277,087) > f_{tabel} (3,050)$ .

**Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behaviour**



## PENDAHULUAN

Menyadari pentingnya teknologi dan memungkinkan setiap organisasi untuk berpartisipasi dalam tren globalisasi dan digitalisasi, setiap organisasi atau bisnis wajib memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perubahan keadaan dan perubahan sesuai kebutuhan. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai arti penting yang sangat tinggi dalam dunia usaha karena merupakan faktor penting yang mungkin menghambat upaya organisasi untuk menjadi lebih efisien dan efektif.

Dalam hal tersebut, individu tersebut menyoroti pekerjaan peran ekstra mereka atau lebih umum disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Menurut Robbins (2018), fakta menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang baik akan memiliki kepuasan karyawan yang lebih tinggi dibandingkan organisasi lainnya.

Beberapa upaya yang dilakukan pelaku usaha untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang menghambat *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan, seperti komitmen organisasi (Putra & Sudibya, 2018). Karyawan yang berkomitmen kuat mempunyai keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi dan berusaha lebih keras dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Komite organisasi menetapkan ambang batas kepercayaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai yang dianut perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan (Aisyah, 2020).

Meyer dan Allen dalam Busro (2018:80), menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga jenis anggota: fungsional, normatif, dan berkelanjutan. Dalam konteks pemahaman umur *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tersebut di atas lebih panjang, komitmen organisasi memainkan peranan penting dalam mendorong karyawan untuk tetap termotivasi dalam situasi yang penuh tekanan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karena mereka merasa memiliki tanggung jawab moral dan emosional kepada organisasi.

Lebih lanjut, menurut Solichin (2018) mengklasifikasikan beberapa faktor yang berdampak negatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), yang paling menonjol adalah keterlibatan karyawan. Karyawan harus memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan agar sumber daya manusia dapat dipekerjakan pada tingkat serendah mungkin. Karyawan yang *engaged* lebih mungkin untuk berkontribusi secara positif terhadap perusahaan tempat mereka bekerja mereka. *Engagement* menciptakan kondisi di mana karyawan merasa termotivasi dan berfokus pada pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Lebih lanjut, pengertian dari pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2017:44), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ )

Menurut Griffin, et al (2017:117), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu memahami dan merasa terikat dengan organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang loyal. Lebih lanjut, menurut Allen dan Meyer dalam Busro (2018:80), menyatakan bahwa ada 3 (tiga) aspek indikator dalam komitmen organisasi, antara lain:

- a. *Affective Commitment*; merupakan yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
- b. *Continuance Commitment*; merupakan suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
- c. *Normative Commitment*; merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

### Variabel *Employee Engagement* ( $X_2$ )

Menurut Robbins dan Judge (2019), *employee engagement* adalah perilaku positif karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Karyawan yang *engaged* memiliki keterhubungan secara fisik, kognitif, dan emosional dengan peran mereka dalam pekerjaan. Terdapat 3 (tiga) indikator *employee engagement* menurut Schaufeli, et al dalam Wilmar (2016:71-92) yaitu:

#### a. Aspek Vigor

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.



b. Aspek Dedikasi

Aspek dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

c. Aspek Penyerapan

Aspek penyerapan ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki absorption yang tinggi biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat.

**Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)**

Shweta dan Srirang dalam Rianto (2017:88), menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai atau karyawan yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. Pendapat lain mengenai pengertian *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dikemukakan oleh Kumar dalam Ukkas dan Latif (2017:120) menjelaskan bahwa sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem pemberian organisasi. Indikator *Organizational Citizenship Behaviour* menurut Allison dalam Subawa dan Suwanda (2017:4785), adalah.

a. *Altruism*

Merupakan kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa.

b. *Courtesy*

Merupakan perilaku membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan.

c. *Sportsmanship*

Sebuah sportivitas seorang pekerja dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal di tempat kerja.

d. *Conscientiousness*

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan.

e. *Civic virtue*

Dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi.



## Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:215), berpendapat populasi merupakan jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada divisi operasional PT. Bank Negara Indonesia Tbk yang berlokasi di Plaza BNI BSD Kota Tangerang Selatan sebanyak 270 pegawai.

Lebih lanjut, menurut Arikunto (2018:131), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:81), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Adapun dalam menentukan jumlah sampel yang dipeegunakan dalam penelitian ini menggunakan metode perumusan slovin dengan *margins of error* 5% dari jumlah populasi, sehingga menghasilkan sebanyak 161 sampel dalam penelitian.

## Instrumen Data Penelitian

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

### a. Validitas

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2019:173), yaitu dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan tidak valid.

### b. Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengukur yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan 0,600, dimana menurut Ghozali (2018:238), dapat diinterpretasikan berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,600$ , maka instrumen reliabel.
- 2.) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,600$ , maka instrumen tidak reliabel.

## Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas (Grafik *Probability Plot*)

Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal grafik *Probability Plot*. Adapun menurut Ghozali (2018:164), dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:



- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas (*Scatter Plot*)

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan grafik melihat grafik *scatter plot* (Ghozali, 2018:125-126), dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu), maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.
- 2) Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu), maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.

**Analisis Hipotesis (Uji t dan Uji f)**

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Lebih lanjut, menurut Sugiyono (2019:213), berpendapat hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2019:251), uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%. Dalam pengujian ini, kriteria hipotesis diterima atau ditolak dicari dengan cara membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh positif secara parsial.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh positif secara parsial.

Menurut Sugiyono (2019:252), uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam pengujian ini, kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan mebandingkan antara nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh positif secara simultan.
- b. Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh positif secara simultan.



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Instrumen Data Penelitian**

**Tabel 1. Hasil Validitas Data Penelitian Keseluruhan Variabel**

No	Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
1	X1.1	0,816	0,154	Valid
2	X1.2	0,734	0,154	Valid
3	X1.3	0,708	0,154	Valid
4	X1.4	0,669	0,154	Valid
5	X1.5	0,762	0,154	Valid
6	X1.6	0,652	0,154	Valid
7	X1.7	0,559	0,154	Valid
8	X1.8	0,679	0,154	Valid
9	X1.9	0,519	0,154	Valid
No	Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
1	X2.1	0,634	0,154	Valid
2	X2.2	0,675	0,154	Valid
3	X2.3	0,766	0,154	Valid
4	X2.4	0,792	0,154	Valid
5	X2.5	0,750	0,154	Valid
6	X2.6	0,721	0,154	Valid
7	X2.7	0,658	0,154	Valid
8	X2.8	0,780	0,154	Valid
9	X2.9	0,587	0,154	Valid
No	Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
1	Y.1	0,732	0,154	Valid
2	Y.2	0,709	0,154	Valid
3	Y.3	0,662	0,154	Valid
4	Y.4	0,751	0,154	Valid
5	Y.5	0,744	0,154	Valid
6	Y.6	0,592	0,154	Valid



No	Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
7	Y.7	0,786	0,154	Valid
8	Y.8	0,749	0,154	Valid
9	Y.9	0,762	0,154	Valid
10	Y.10	0,719	0,154	Valid
11	Y.11	0,786	0,154	Valid
12	Y.12	0,695	0,154	Valid
13	Y.13	0,744	0,154	Valid
14	Y.14	0,764	0,154	Valid
15	Y.15	0,790	0,154	Valid

Berdasarkan tabel 1 terkait hasil uji validitas, dapat dibuktikan bahwa butir pernyataan dari keseluruhan variabel independen (X) dan dependen (Y) mempunyai nilai  $r_{hitung}$  yang lebih tinggi dibandingkan nilai  $r_{tabel}$  (0,154), sehingga tidak ada butir pernyataan yang dihapus dan semua butir pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

**Tabel 2. Hasil Reliabilitas Data Penelitian Keseluruhan Variabel**

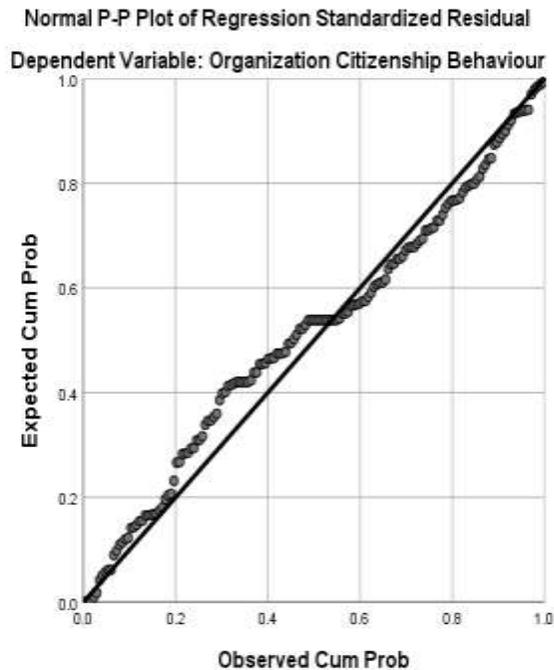
Variabel	Standar <i>Cronbach's Alpha (a)</i>	Hasil Nilai <i>Cronbach's Alpha (a)</i>	Kategori
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0,600	0,903	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> ( $X_2$ )	0,600	0,914	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	0,600	0,951	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 terkait hasil uji reliabilitas, dapat dibuktikan bahwa reliabilitas variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), keadilan *employee engagement* ( $X_2$ ), dan *organizational citizenship behaviour* (Y) memiliki hasil nilai *Cronbach's Alpha (a)* yang lebih tinggi dari nilai standar *Cronbach's Alpha* (0,600).



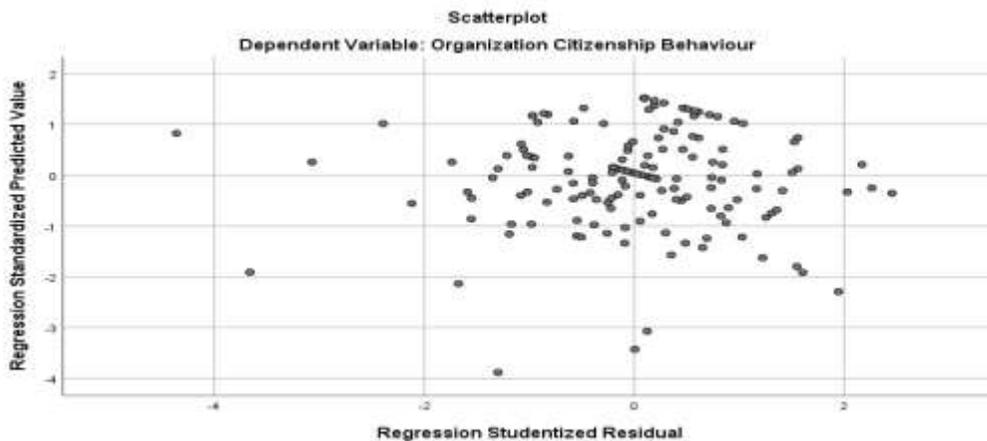
## Hasil Asumsi Klasik Data Penelitian

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Grafik *Probability Plot*)



Berdasarkan gambar 1 terkait hasil pengujian normalitas data penelitian dengan grafik *probability plot*, dapat dibuktikan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

Gamabr 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik *Scatter Plot*)



Berdasarkan gambar 2 terkait hasil pengujian heteroskedastisitas data penelitian dengan grafik *scatter plot*, dapat dibuktikan bahwa penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak



membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu), maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

**Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.786	2.805		10.974	.000
Komitmen Organisasi	.905	.086	.643	10.575	.000

A. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour

Berdasarkan tabel 3 terkait hasil uji hipotesis secara parsial, dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung} 10,575 > t_{tabel} 1,975$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh positif secara parsial komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) karyawan Divisi Operasional PT. Bank Negara Indonesia Tbk yang berlokasi di Plaza BNI BSD Kota Tangerang.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

**Employee Engagement (X<sub>2</sub>) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.886	2.300		3.863	.000
Employee Engagement	1.423	.063	.872	22.436	.000

A. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour

Berdasarkan tabel 4 terkait hasil uji hipotesis secara parsial, dapat diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* (X<sub>2</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung} 22,436 > t_{tabel} 1,975$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh positif secara parsial *employee engagement* (X<sub>2</sub>) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) karyawan Divisi Operasional PT. Bank Negara Indonesia Tbk yang berlokasi di Plaza BNI BSD Kota Tangerang.



**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji f) Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) dan *Employee Engagement* (X<sub>2</sub>) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15412.793	2	7706.397	277.087	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4394.325	158	27.812		
	Total	19807.118	160			

A. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour

B. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 5 terkait hasil uji hipotesis secara simultan, dapat diketahui bahwa variable Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) dan *Employee Engagement* (X<sub>2</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) memiliki nilai  $f_{hitung} 277,087 > f_{tabel} 3,050$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh positif secara simultan komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) dan *employee engagement* (X<sub>2</sub>) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) karyawan Divisi Operasional PT. Bank Negara Indonesia Tbk yang berlokasi di Plaza BNI BSD Kota Tangerang.

## KESIMPULAN

Membuat komitmen organisasi yang kuat di perusahaan jasa keuangan adalah langkah penting untuk memastikan keberhasilan jangka panjang. Misalnya, penyediaan fleksibilitas dalam jam kerja dan lokasi kerja untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, serta juga memberikan dukungan untuk kesehatan mental dan fisik karyawan melalui berbagai program kesejahteraan.

Mengelola dan meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) di perusahaan jasa keuangan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Misalnya, adanya sesi feedback secara rutin antara karyawan dan manajer untuk membahas kinerja, tantangan, dan area untuk perbaikan, serta juga menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berbagi ide-ide inovatif dan memberikan dukungan untuk pelaksanaan ide-ide tersebut.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, perusahaan jasa keuangan dapat mendorong *Organizational Citizenship Behaviour*, yang akan meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara keseluruhan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adi, I. P., Putra, K., & Sudibya, I. G. A. (2019). *Behaviour*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. *Tanpa adanya sumber daya manusia akti*, 7(8), 4447-4474.
- Aisyah, S., & Ismunawan, I. (2020). Analisa Kompetensi SDM, Informasi Akuntansi, Teknologi Informasi, dan Penerapan SAK-EMKM terhadap Kualitas Kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur*, 1(1), 1-8.
- Allard, Thomas dan Griffin, Dale. (2017). Compartive Price and the Design of Effective Product Communications. *Journal of Marketing*.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rianto, A., Furwanti, A., dan Fitri, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rawat Inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 4(1), 1-15.
- Robbins, S.P., dan T.A., Judge. (2018). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas (12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., dan T.A., Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Bakker, V. G. ´Alez-R. ´A A. B. (2016). the Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Institut Für Management Und Wirtschaftsforschung*, 60.
- Solichin, M. R. (2018). Analisis Pengaruh Employee Engagement, Emotional Intelligence, Dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen. *Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika*, 6(2), 36-47.
- Subawa, I. M. B. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). *Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1).