

**Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Employee Engagement sebagai variabel mediasi: Studi pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali**

**Cindy Purbosari<sup>1</sup>, Lieli Suharti<sup>2</sup>**

Universitas Kristen Satya Wacana<sup>1,2</sup>

212020240@student.uksw.edu<sup>1</sup>, lieli.suharti@uksw.edu<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of self-efficacy and perceived organizational support on organizational citizenship behavior with employee engagement as a mediating variable in PT employees. BPR BKK Boyolali. This research uses a quantitative approach by taking a sample of 105 respondents from employees who have worked at PT. BPR BKK Boyolali minimum 2 years of work. Testing was carried out using software SPSS for windows versi 26. The variables studied were Self-efficacy (X1), Perceived Organizational Support (X2), Organizational Citizenship Behavior (Y), and Employee Engagement (Z). The research results show that self efficacy has a negative and significant effect on employee engagement, perceived organizational support has a positive and significant effect on employee engagement, employee engagement has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, self efficacy on organizational citizenship behavior through employee engagement has a negative and significant effect, Perceived organizational support for organizational citizenship behavior through employee engagement has a negative and significant effect.*

**Keywords:** *Self Efficacy; Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 105 responden dari karyawan yang telah bekerja dalam perusahaan PT. BPR BKK Boyolali minimal 2 tahun kerja. Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS for Windows versi 26. Variabel-variabel yang diteliti yaitu *Self efficacy* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (Y), dan *Employee Engagement* (Z). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan, *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan.

**Kata kunci:** *Self Efficacy; Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement.*

## PENDAHULUAN

Generasi saat ini mempunyai cara kerja yang cepat dan juga cerdas serta mudah dalam beradaptasi, disamping itu juga generasi saat ini juga menyukai karyawan yang bisa melakukan pekerjaan diluar job desk nya atau biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Leonardi *et al.*, 2023). Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Ompusunggu & Rifani (2023) terdapat banyak faktor yang memiliki pengaruh terciptanya *organizational citizenship behavior* dan salah satunya adalah keterlibatan karyawan (*employee engagement*). *Employee engagement* tidak bisa hadir dengan sendirinya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu *job character*, *reward* dan *popularity*, serta *perceived organizational support* (Alkasim & Prahara, 2019).

Kesadaran akan adanya karyawan yang memiliki keterikatan atau *employee engagement* menjadi penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi melalui peningkatan *self efficacy* dan *employee engagement* (Ardi *et al.*, 2017). Berdasarkan studi Cahyo & Prabowo (2022) *self efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap *employee engagement* dikarenakan *self efficacy* terbentuk dari diri karyawan tersebut untuk mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan buat mencapai tujuan organisasi, maka itu diperlukan keterikatan karyawan atau *employee engagement*.

*Perceived organizational support* sebagai dukungan dari perusahaan atas kerja terbaik yang diberikan, karyawan dengan *perceived organizational support* yang tinggi akan bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan tentunya akan meningkatkan keterikatan karyawan atau *employee engagement* supaya dapat memberikan segala usaha, tenaga, dan pikiran untuk mengabdikan pada perusahaan (Firnanda & Wijayati, 2021).

Keterikatan *employee engagement* dalam organisasi akan membawa dampak positif untuk organisasi dengan adanya keterikatan maka karyawan akan melaksanakan tugas secara *extra role* dan akan sukarela membantu rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Vita & Setyowati, 2022). *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Dalimunthe & Zuanda, 2020).

Berdasarkan studi terdahulu mengatakan bahwa tidak ada pengaruh antara *Self-efficacy* terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang mengakibatkan karyawan bekerja secara individual dan tidak mau saling membantu antar rekan kerja (Ferdiansyah & Safitri, 2023). Karyawan terbatas dalam pengetahuan dikarenakan tidak adanya waktu untuk para karyawan berinovasi mengembangkan kompetensinya, pada dasarnya perilaku OCB sangat penting dalam proses menuju tujuan dari organisasi (Herawati *et al.*, 2020). Sedangkan dalam penelitian studi lain ditemukan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Fitriyana & Khasanah, 2020). Mustika & Rahardjo (2017) ditemukan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Perceived Organizational Support* (POS) tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Hal ini berarti, karyawan kurang dalam kepeduliannya terhadap sesama, karyawan lebih

memilih untuk mengerjakan tugas yang sesuai dengan *job desk* nya dan tidak mau mengerjakan pekerjaan yang ada di luar tanggung jawabnya (Azizah & Rokhman, 2021). Sebaliknya Wati & Anisah (2021) menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan membuat tingkat kesadaran dalam membantu rekan kerja untuk mencapai tujuan akan semakin mudah karena karyawan telah mendapatkan dukungan serta karyawan akan merasa yakin.

Berdasarkan beberapa studi yang telah mengemukakan diatas, tidak terdapat penelitian yang mengemukakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*, *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*, *employee engagement* terhadap *perceived organizational support*, *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka bisa dikatakan bahwa *self efficacy* dan *perceived organizational support* melalui *employee engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka peneliti akan melakukan studi yang berdasarkan pada X1 yaitu *self efficacy*, X2 yaitu *perceived organizational support*, Y yaitu *organizational citizenship behavior* serta Z yaitu *employee engagement*. Maka akan diteliti pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *employee engagement* di PT. BPR BKK Boyolali.

PT. BPR BKK Boyolali adalah perusahaan yang bergerak dibidang keuangan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang keuangan, PT. BPR BKK beroperasi di wilayah kecamatan Boyolali. PT. BPR BKK Boyolali merupakan bank perkreditan yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali (*bankboyolali.com*). Di dalam PT. BPR BKK memerlukan kinerja karyawan yang bisa saling membantu untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Prabandewi & Indrawati, 2016).

## **Organizational Citizenship Behavior**

*Organizational citizenship behavior* artinya sikap yang berasal dari individu yang secara tidak langsung dan tanpa paksaan untuk meningkatkan efektivitas dari sebuah organisasi untuk mencapai tujuan (Widiyanti & Rizal, 2022). Berdasarkan studi yang dilakukan Organ *et al* 2006 (dalam Fauziridwan *et al.*, 2018) mengatakan ada 5 kategori dalam *organizational citizenship behavior* yaitu : *Altruism* terjadi disebabkan oleh karyawan yang memberikan pertolongan diluar kewajiban dan tanggung jawabnya. *Civic Virtue* terjadi karena rendahnya partisipasi karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni misalnya dengan peduli terhadap rekan kerja dan mampu berpartisipasi. *Conscientiousness* ditujukan dengan banyaknya karyawan yang berusaha bekerja melebihi yang diharapkan perusahaan seperti konsisten dalam melakukan pekerjaan, bertanggung jawab dengan pekerjaan dan juga bisa beradaptasi dengan baik. *Courtesy* terjadi karena adanya karyawan yang menjaga hubungan baik dengan karyawan lain supaya tidak terjadi masalah *interpersonal* bisa dilakukan dengan cara menjaga kesopanan dan juga melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku. *Sportsmanship* terjadi karena karyawan yang menciptakan lingkungan kerja

yang lebih menyenangkan misalnya bersedia melakukan apapun untuk mencapai tujuan organisasi.

### ***Self Efficacy***

*Self efficacy* memiliki arti yaitu sebuah keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap kompetensi yang berasal dari dalam diri individu dalam mengatasi tuntutan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya emosionalnya dalam semua tindakan yang diperlukan (Dani Saadi, 2021). Kinerja seorang karyawan bisa dikarenakan oleh adanya beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari internal maupun faktor yang berasal dari eksternal. Faktor internal kerja seorang karyawan yaitu pengetahuan, kemampuan dan juga *self efficacy*, sedangkan faktor eksternal yaitu berasal dari lingkungan atau iklim organisasi (Fajriah & Darokah, 2016). *Self efficacy* terdapat 3 dimensi berdasarkan studi yang dilakukan oleh Ni Made Sintya Dewi (2016) yaitu : *Level/Magnitude*, keadaan dimana seorang karyawan yang yakin dalam menyelesaikan tugas berdasarkan tingkat kesulitan suatu pekerjaan dengan percaya bahwa dirinya mampu menguasai permasalahan yang sulit di pekerjaannya. Indikator empiris yang terdapat pada dimensi *Level/Magnitude* yaitu menghindari situasi diluar batas kemampuan, menganalisis pilihan yang akan dicoba dan juga menyesuaikan tugas baru yang telah diberikan oleh atasan serta menghadapi tugas sulit yang diberikan atasan. *Strength*, dimensi *strength* ini berkaitan dengan karyawan yang dengan ketekunan dan pantang menyerah dengan keyakinan dan kekuatan untuk bertanggung jawab menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan indikator empirisnya seperti memiliki keyakinan efficacy diri yang lemah, menilai dirinya mampu menyelesaikan tugas, yakin bisa bertahan dalam usahanya, yakin akan kesuksesan terhadap apa yang telah dikerjakan. *Generality*, dimensi *generality* ini mengacu pada seseorang karyawan yang yakin akan setiap situasi dengan menyelesaikan tugas yang berbeda. Misalnya dengan yakin bisa melakukan pekerjaan lain pada bidang yang berbeda, dan juga yakin pada bidang khusus yang telah dimilikinya.

### ***Perceived Organizational Support***

*Perceived organizational support* atau biasa disebut dengan dukungan organisasi merupakan dorongan dari organisasi untuk meyakinkan karyawan bahwa perusahaan peduli dan mensejahterakan karyawan (Charli & Sopali, 2022). Persepsi dukungan dari organisasi untuk karyawan yang akan memberikan evaluasi yang positif terhadap para pekerja atau karyawan (Mikawati *et al.*, 2019). Terdapat 4 dimensi yang bisa digunakan untuk mengukur tingkat *perceived organizational support* yaitu (Rais & Parmin, 2020). Keadilan dalam sebuah organisasi merupakan persepsi keadilan karyawan mengenai bagaimana organisasi memperlakukan karyawan dengan menghormati karyawan dan Dukungan atasan dalam sebuah organisasi akan dapat mempengaruhi kontribusi dari karyawan. Jika atasan memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi dan mengarahkan kinerja karyawan, akan membuat memiliki persepsi adanya dukungan yang diberikan atasan untuk karyawannya. Indikator empiris seperti gaji yang diberikan atasan, motivasi yang diberikan atasan dan juga apresiasi yang didapatkan dari atasan. Serta penghargaan

dari sebuah organisasi terhadap karyawan (*perceived organizational support*) akan dianggap memberikan keuntungan kepada karyawan seperti karyawan akan merasa dianggap dan diterima oleh perusahaan, mendapatkan gaji yang setimpal atas kinerjanya dan diberikan promosi dari perusahaan, mendapat penghargaan dengan memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk memajukan perusahaan (Wahab *et al.*, 2018).

### **Employee Engagement**

*Employee engagement* biasa diartikan sebagai bentuk perilaku positif seorang karyawan terhadap sebuah organisasi dengan keadaan pikiran serta perasaan karyawan yang tidak hanya fokus pada objek kejadian individu atau perilaku tertentu (Harsono & Syahrinullah, 2023). Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Jamillah (2022) *employee engagement* terdapat 3 dimensi yaitu: *Vigor* (semangat), keadaan karyawan yang merasa memiliki energi yang tinggi dan tangguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan tempat bekerja, serta karyawan yang memiliki rasa tertarik untuk berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta tidak gampang menyerah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. *Dedication* (dedikasi), keadaan karyawan yang mengabdikan untuk menuju keberhasilan dalam suatu organisasi, seperti adanya keikutsertaan terhadap pekerjaan dan merasa dengan antusias dalam memberikan aspirasi atau gagasan yang dimiliki dengan rasa yang bangga terhadap suatu pekerjaan. *Absorption* (penyerapan), keadaan karyawan yang memberikan perhatian yang penuh serta melakukan tugas dengan penuh konsentrasi, menikmati pekerjaan sampai lupa bahwa waktu telah usai, tidak mau lepas dari pekerjaan dan merasa senang bisa terlibat langsung dalam pekerjaan yang akan menghasilkan hasil pekerjaan yang memuaskan.

### **Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement**

*Self efficacy* memiliki peran penting terhadap *employee engagement*, dengan adanya *self efficacy* yang tinggi akan membuat seorang karyawan menjadi lebih percaya diri atas kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan adanya *self efficacy* yang baik akan mempengaruhi *employee engagement* dengan karyawan yang cenderung tidak ingin untuk berpindah dari pekerjaannya (Fajriah & Darokah, 2016). *Self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement* hal ini dibuktikan dengan karyawan yang memiliki keterikatan dengan suatu pekerjaan akan peduli dengan apa yang dilakukannya dan akan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan dari organisasi, dan keyakinan karyawan tersebut akan mampu melakukan yang terbaik untuk melakukan pekerjaan serta akan membuat karyawan terikat dalam sebuah perusahaan (Ardi *et al.*, 2017). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut.

H1 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan PT. BPR BKK Boyolali.

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement***

*Perceived organizational support* sebuah gambaran mengenai karyawan di perusahaan tempat karyawan bekerja, sejauh karyawan memberikan pada perusahaan akan dukungan dan timbal balik mengenai kinerja yang telah dihasilkan karyawan, dan *perceived organizational support* menjadi hal yang memiliki pengaruh baik terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) dikarenakan dukungan dari atasan menjadi faktor yang penting dalam menjaga hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya (Wahab *et al.*, 2018). *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh yang positif terhadap *organizational citizenship behavior* karena jika karyawan merasa aman di lingkungan kerja maka akan membuat karyawan itu terikat dalam suatu pekerjaan (Sari *et al.*, 2019). Jadi, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H2 : *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan PT. BPR BKK Boyolali

**Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan Thufailah & Abdurrahman (2020) mengatakan bahwa semakin baik *employee engagement* pada karyawan maka akan berdampak baik pada *organizational citizenship behavior* pada organisasi untuk bisa mencapai tujuan dari organisasi. Penelitian lain juga mengatakan bahwa dengan adanya *organizational citizenship behavior* akan membantu sebuah perusahaan untuk bisa mendapatkan serta mempertahankan sebuah keunggulan yang kompetitif, dengan adanya keterikatan karyawan di perusahaan (*employee engagement*) karyawan akan merasa bangga dan bahagia dengan pekerjaan yang telah dilakukan sehingga mau terlibat lebih dalam melakukan pekerjaan dan juga memiliki inisiatif serta memiliki kemauan untuk dapat bekerja lebih lama guna mencapai tujuan perusahaan (Wati & Anisah, 2021). Uraian dari penelitian tersebut maka diperoleh hipotesis dari penelitian sebagai berikut.

H3 : *Employee engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. BPR BKK Boyolali.

**Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

*Self efficacy* yang tinggi akan memberikan dampak yang baik untuk kinerja karyawan, dengan *self efficacy* yang tinggi pada karyawan akan berpengaruh di tempat kerja dan mekanisme dimana individu dapat menentukan kinerja yang baik dan motivasi untuk dirinya sendiri (Herawati *et al.*, 2020). Dengan adanya *self efficacy* pada individu akan mengukur keyakinan yang ada pada diri individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk bisa menyelesaikan dan mencapai tujuan yang akan dicapai, dibanding seorang individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan meragukan kemampuan yang dimilikinya, jika individu merasa *self efficacy* tinggi akan berusaha mengatasi tantangan dan hambatan yang dihadapinya dan akan berpengaruh untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesusahan (Widiyanti & Rizal, 2022). Keyakinan individu atau efikasi diri akan membawa pengaruh positif untuk orang lain dan akan mengarah pada kerjasama dalam

hubungan organisasi (Dwika & Adnyani, 2020). Jika dilihat dari penjelasan tersebut maka dapat ditulis hipotesis sebagai berikut:

H4 : *self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. BPR BKK Boyolali

#### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dijadikan sebagai salah satu faktor yang berguna untuk menciptakan sikap karyawan di suatu perusahaan dapat berkontribusi dengan lebih baik untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan atau disebut dengan *organizational citizenship behavior* (Pariarta *et al.*, 2022). Dukungan organisasi seperti memberikan motivasi kepada karyawan merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh atasan supaya karyawan bisa berkontribusi hebat pada pekerjaan yang telah dilakukan, dengan karyawan yang mendapatkan motivasi sebagai dukungan organisasi akan membuat karyawan bisa dengan tulus membantu rekannya serta akan melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan serius (Dilla *et al.*, 2023). Dukungan organisasi akan mendorong karyawan untuk bisa berbicara hal yang positif mengenai perusahaan, dapat membantu rekan kerja dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal (Sulistiyawati, 2018). Maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H5 : *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. BPR BKK Boyolali

#### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Employee Engagement***

Berdasarkan studi yang telah dilakukan Hasibuan & Andri Soemitra (2022) dengan sebuah efikasi diri (*self efficacy*) yang baik maka akan membuat seorang karyawan memiliki rasa kepercayaan diri untuk bisa melakukan segala sesuatu disaat situasi yang berubah-ubah, sedangkan yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan membuat karyawan akan mudah menyerah untuk mengatasi situasi yang berubah-ubah dan tantangan yang ada. *Self efficacy* dapat membantu menyelesaikan tugas lebih banyak dan bisa menjalin hubungan dengan pimpinan yang lebih baik, dengan adanya *self efficacy* karyawan akan mempunyai kompetensi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan pengalaman dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan (Herawati *et al.*, 2020). Dengan adanya keterikatan karyawan (*employee engagement*) karyawan maka akan membuat karyawan memiliki pandangan positif mengenai pekerjaannya yang nantinya akan memberikan pelayanan prima bagi karyawan lain sesuai dengan standar operasi kerja yang berlaku di perusahaan (Bagyo & Siswidyatutik, 2021). *Employee engagement* memiliki peran mediasi terhadap *self efficacy* karena seorang karyawan yang memiliki *employee engagement* akan mempengaruhi kualitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan juga mengurangi ketidakhadiran karyawan dalam bekerja serta mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja (Fajriah & Darokah, 2016). Maka terdapat rumusan hipotesis sebagai berikut.

H6 : *self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* karyawan PT. BPR BKK Boyolali

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *employee engagement***

*Perceived Organizational Support* (POS) merupakan suatu kepercayaan karyawan mengenai sejauh mana organisasi bisa menghargai dan peduli terhadap kesejahteraannya. *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dikarenakan jika semakin tinggi tingkat *Perceived Organizational Support* (POS) di perusahaan akan membuat hubungan kerja menjadi baik dan karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja serta akan menjaga keberlangsungan keamanan di lingkungan organisasi ataupun di perusahaan (Valentina *et al.*, 2022). Dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) menjadi faktor yang dapat menciptakan sikap karyawan yang ada di perusahaan untuk memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja atau bisa disebut bertindak *organizational citizenship behavior* (Pariarta *et al.*, 2022). *Perceived organizational support* dapat menumbuhkan perilaku sosial antar rekan kerja dan antar organisasi yang membuat karyawan merasa harus balas budi dan lebih termotivasi untuk bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Fatmawati & Azizah, 2022). Cara karyawan untuk menunjukkan *organizational citizenship behavior* dengan membalas jasa yang didapat dari organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja dengan meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan dengan adanya keterikatan karyawan di dalam perusahaan karena dengan keterikatan tersebut seorang karyawan atau individu merasa dihargai (Wibowo. A, 2019). Berdasarkan penelitian tersebut terdapat hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan melalui *employee engagement*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dihasilkan hipotesis seperti berikut.

H7 : *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship support* melalui *employee engagement* karyawan PT. BPR BKK Boyolali.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Berdasarkan rumusan persoalan penelitian dan tujuan penelitian ini maka jenis penelitian yang akan digunakan yaitu dengan menggunakan pendekatan secara kuantitatif dengan teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan pengisian kuesioner dan wawancara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu (Sari *et al.*, 2019). Sedangkan penelitian eksplanatori digunakan untuk menguji sebuah hipotesis yang akan diajukan dengan harapan bisa menjelaskan hubungan dan pengaruh dari variabel-variabelnya.

**Objek Penelitian (Populasi, Sampel, dan Sampling)**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang di dalamnya terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai ciri-ciri dan karakteristik tertentu serta mempunyai kesempatan untuk menjadi sampel, sedangkan sampel sendiri merupakan bagian dari populasi yang akan mewakili populasi secara mutlak (Suriyana *et al.*, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. BPR BKK Boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. BPR BKK Boyolali sebanyak 182. Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak yaitu sebanyak 105 karyawan dengan mengisi kuisioner yang bekerja lebih dari 2 tahun berupa Google Form sudah disediakan.

**Pengukuran Konsep**

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

No	Peneliti	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	<i>Self efficacy</i>	Keyakinan seseorang/individu untuk mampu melakukan sesuatu dalam kondisi serta situasi tertentu dengan berhasil mencapai tujuan organisasi (Ferdiansyah & Safitri, 2023).	<i>Level/Magnitude</i>	Menghindari situasi diluar batas kemampuan Analisis pilihan yang akan dicoba Menyesuaikan tugas baru Menghadapi tugas yang sulit
			<i>Strength</i>	Keyakinan efficacy diri yang lemah Menilai dirinya mampu menyelesaikan tugas Keyakinan untuk bertahan dalam usahanya keyakinan terhadap apa yang dikerjakan
			<i>Generality</i>	Keyakinan untuk menguasai pada berbagai bidang Keyakinan pada bidang khusus
2.	<i>Perceived organizational support</i>	Keyakinan seorang karyawan mengenai sejauh mana	Keadilan	menghormati
			Dukungan atasan	Gaji Memotivasi

	organisasi ataupun perusahaan peduli terhadap kesejahteraan dan menghargai kontribusi karyawan (Azizah & Rokhman, 2021).		Apresiasi Terbuka Pengkakuan Promosi Pelatihan Peran <i>Streesor</i>
3.	Keadaan karyawan yang merasa dirinya menemukan arti dari dirinya secara psikologis yang dengan di tujukan bagaimana keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk bisa meningkatkan kinerja yang memiliki manfaat bagi perusahaan (Alkasim & Prahara, 2019).	<i>Vigor</i>	Semangat kerja Tekun Bersungguh-sungguh dalam bekerja
<i>Employee Engagement</i>		<i>Dedication</i>	Inspirasi dari pekerjaan Rasa bangga Antusias dalam bekerja
		<i>Absorption</i>	Serius Berkonsentrasi Enjoy dalam bekerja
4	Sikap dan kebiasaan dari perilaku karyawan yang akan mendatangkan keuntungan dalam organisasi ataupun perusahaan dan tidak bisa muncul secara kebetulan dari kewajiban formal yang ada pada pekerjaan (Vita & Setyowati, 2022).	<i>Altruism</i>	Membantu orang lain
<i>Organizational citizenship behavior</i>		<i>Civic Virtue</i>	Peduli Berpartisipasi
		<i>Conscientiousness</i>	Konsisten Tanggung jawab Beradaptasi
		<i>Courtesy</i>	Sopan Sesuai aturan
		<i>Sportsmanship</i>	Bersedia melakukan apapun

Sumber : kompilasi beberapa sumber 2023

**Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh dengan melakukan pembagian kuisioner dan wawancara penelitian

kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT. BPR BKK di Boyolali. Data primer didapat dari pendapat responden yang telah mengisi kuesioner yang telah disediakan secara langsung ataupun melalui *google form* yang di dalamnya berisi beberapa pernyataan. Kuesioner ini berisi item-item pernyataan yang telah dikembangkan dari definisi operasional variabel yang kemudian akan disebarakan oleh karyawan di PT. BPR BKK Boyolali.

**Tabel 2. Skala Likert**

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Bagian ini berisi pernyataan metode penelitian yang digunakan, apakah penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif, atau kombinasi keduanya. Selanjutnya berisi data dan teknik sampling, waktu dan tempat penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan. Untuk penelitian kuantitatif disebutkan juga definisi variabel dan hipotesis penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil uji data**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 105 responden, hasil yang diperoleh terdapat beberapa karakteristik responden.

**Tabel 3. Uji Karakteristik Responden**

Karakteristik	Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	57,1%
	Perempuan	45	42,9%
Jabatan	Staff	20	19%
	IT	12	11%
Masa Kerja	3 Tahun	15	14,3%
	5 Tahun	7	6,7%
Cabang BPR	Pusat	8	7,6%
	Sawit	6	5,7%
	Juwangi	6	5,7%
	Musuk	6	5,7%

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

**Uji statistik**

Uji statistik digunakan untuk memberikan gambaran berdasarkan variabel dengan menyajikan data yang telah diperoleh melalui SPSS. Uji statistik yang telah dilakukan pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 4. Variabel *Self Efficacy***

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Menghindari situasi diluar batas kemampuan	4,33	Sangat Tinggi
Analisis pilihan yang akan dicoba	4,26	Sangat Tinggi
Menyesuaikan tugas baru	4,32	Sangat Tinggi
Menghadapi tugas yang sulit	4,21	Sangat Tinggi
Keyakinan efficacy diri yang lemah	4,27	Sangat Tinggi
Menilai dirinya mampu menyelesaikan tugas	4,28	Sangat Tinggi
Keyakinan untuk bertahan	4,28	Sangat Tinggi
Keyakinan untuk menguasai pada berbagai bidang	4,23	Sangat Tinggi
Keyakinan pada bidang khusus	4,19	Tinggi
<b>Rata-rata</b>	<b>4,26</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

**Tabel 5. Variabel *Perceived organizational support***

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Menghormati	4,33	Sangat Tinggi
Gaji	4,33	Sangat Tinggi
Motivasi	4,32	Sangat Tinggi
Apresiasi	4,19	Tinggi
Terbuka	4,29	Sangat Tinggi
Pengakuan	4,26	Sangat Tinggi
Promosi	4,29	Sangat Tinggi
Pelatihan	4,25	Sangat Tinggi
Peran <i>Stressor</i>	4,20	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>	<b>4,27</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

**Tabel 6. Variabel *employee engagement***

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Semangat kerja	4,30	Sangat Tinggi
Tekun	4,26	Sangat Tinggi
Bersungguh-sungguh	4,21	Sangat Tinggi
Inspirasi dari pekerjaan	4,19	Tinggi
Rasa bangga	4,23	Sangat Tinggi
Antusias	4,27	Sangat Tinggi
Serius	4,16	Tinggi
Berkonsentrasi	4,33	Sangat Tinggi
Enjoy dalam bekerja	4,31	Sangat Tinggi

<b>Rata-rata</b>	<b>4,25</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
------------------	-------------	----------------------

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

**Tabel 7. Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Membantu orang lain	4,29	Sangat Tinggi
Peduli	4,29	Sangat Tinggi
Berpartisipasi	4,24	Sangat Tinggi
Konsisten	4,24	Sangat Tinggi
Tanggung jawab	4,33	Sangat Tinggi
Beradaptasi	4,30	Sangat Tinggi
Sopan	4,25	Sangat Tinggi
Sesuai aturan	4,23	Sangat Tinggi
Bersedia melakukan apapun	4,19	Tinggi
<b>Rata-rata</b>	<b>4,26</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

### Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang telah diperoleh dari responden yang telah mengisi kuesioner tersebut bersifat akurat. Pengujian validitas ini dilakukan dengan melihat datanya valid atau tidaknya. Uji validitas pada data ini Valid. semua butir instrumen yang terdapat kuesioner pada variabel *self efficacy*, *perceived organizational support*, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* bersifat valid.

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini bertujuan untuk dapat menguji data penelitian apakah telah sesuai dan konsisten dengan data yang telah diperoleh atau belum dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*. Diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Nilai kritis</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,566	0,6	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	0,489	0,6	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (Z)	0,473	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)		0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai dari cronbach alpha lebih besar dari > 0,6. Oleh karena itu seluruh pernyataan pada semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha diatas 0,6.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan teknik uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan diperoleh hasil seperti dibawah ini.

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,200
Nilai Signifikansi	0,05

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian uji normalitas K-S/Kolmogorov Smirnov diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Jadi untuk variabel *self efficacy*, *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* berdistribusi normal dikarenakan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>tolerance</i>	VIF ( <i>Variance Inflation Factor</i> )	Keterangan
<i>Self efficacy – Organizational citizenship behavior</i>	0,154	6,474	Tidak terjadi masalah multikolinieritas
<i>Perceived organizational support – organizational citizenship behavior</i>	0,147	6,807	Tidak terjadi masalah multikolinieritas
<i>Employee engagement – organizational citizenship behavior</i>	0,690	1,449	Tidak terjadi masalah multikolinieritas

Sumber : data primer diolah, 2024

Jadi berdasarkan hasil spss tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 1 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* pada variabel *self efficacy* 0,154 > 0,10 ; nilai *tolerance* pada variabel *perceived organizational support* 0,147 > 0,10 ; nilai *tolerance* pada variabel *employee engagement* 0,690 > 0,10. Dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada variabel *self efficacy* 6,474 < 10 ; nilai

Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel *perceived organizational support* 6,807 < 10 ; nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel *employee engagement* 1,449 < 10 Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### Uji heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas yaitu uji yang dilakukan untuk mengukur apakah data itu mengalami perbedaan residual atau tidak terdapat perbedaan residual. Penelitian ini menggunakan scatterplot untuk mengetahui apakah ada gejala heteroskedasitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian dapat disimpulkan bahwa titik-titik yang tidak memiliki pola, menyebar di antara sumbu X dan Y dan tidak beraturan yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji t

Uji t pada tahap penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan. Uji t digunakan untuk melihat hipotesis yang diperoleh dapat diterima atau ditolak. Uji t dilihat dari nilai t hitung, jika nilai t hitung > t tabel dan probabilitasnya <0,05 maka hipotesis diterima. Berikut hasil uji t pada penelitian ini :

### Uji T

**Tabel 11. Uji T**

Variabel	Unstandarized	t	Sig.
<i>Self efficacy-employee engagement</i>	.072	.367	.715
<i>Perceived organizational support-employee engagement</i>	.490	2.322	.022
<i>Employee engagement-organizational citizenship behavior</i>	.529	5.094	.000
<i>Self efficacy-organizational citizenship behavior</i>	.437	1.719	.089
<i>Perceived organizational support-organizational citizenship behavior</i>	.042	.154	.078

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai signifikansi *self efficacy* sebesar 0,715 > 0,05 yang berarti bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*. Sedangkan nilai signifikansi dari *perceived organizational support* sebesar 0,022 < 0,05 yang berarti bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. *Employee engagement* sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*. Nilai signifikansi *perceived organizational support* sebesar 0,078 > 0,05 berarti *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

### **Sobel Test**

Berdasarkan perhitungan dengan kalkulator uji sobel dapat diperoleh hasil 2,792 yang dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $> 1,983$ . Serta nilai  $p$ -value sebesar  $0,005 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *self efficacy* dan *organizational citizenship behavior*. Sedangkan Berdasarkan perhitungan kalkulator uji sobel dapat diperoleh hasil 2,888 yang dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $> 1,983$ . Serta nilai  $p$ -value  $0,003 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke enam dan hipotesis ke tujuh diterima.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement***

Berdasarkan hasil dari pengujian pada uji  $t$  yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* dengan dibuktikan nilai signifikansi dari *self efficacy* sebesar  $0,715 > 0,05$ . Sehingga hipotesis pertama ditolak atau *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali. Dengan adanya penelitian ini dapat dibuktikan bahwa seseorang individu kurang yakin pada kemampuan serta kompetensi yang dimiliki untuk bisa terikat pada perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Wahyudi & Subroto (2023) yang mengatakan bahwa keyakinan yang dimiliki seorang individu untuk bisa menunjukkan sejauh mana individu yakin mengenai kemampuan yang dimiliki akan cenderung kurang yakin bahwa dirinya merasa terikat pada perusahaan.

#### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement***

Berdasarkan hasil dari pengujian pada uji  $t$  yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee engagement* dengan dibuktikan nilai signifikansi dari *organizational citizenship behavior* sebesar  $0,022 < 0,05$ . Sehingga hipotesis kedua diterima atau *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali. Dengan adanya penelitian ini dapat dibuktikan bahwa dukungan organisasi sangat penting untuk karyawan supaya karyawan merasa bisa terikat pada perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa *perceived organizational support* akan membuat karyawan menjadi percaya dengan dukungan positif dari atasan akan merasa senang dan merasa dihargai di dalam sebuah perusahaan (Alkasim & Prahara, 2019).

#### **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan hasil dari pengujian pada uji  $t$  yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dibuktikan nilai signifikansi dari *employee engagement* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis ketiga diterima atau *employee engagement*

berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali. Dengan adanya penelitian ini dapat dibuktikan bahwa seseorang karyawan yang merasa terikat pada suatu perusahaan atau pada suatu organisasi akan rela melakukan tugas serta rela dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Harsono & Syahrinullah (2023) bahwa *employee engagement* atau perasaan terikat pada perusahaan akan menjadi seorang individu yang gigih dalam menghadapi permasalahan yang ada pada perusahaan dengan rasa bangga untuk yakin bisa melakukan pekerjaan dengan baik.

#### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan hasil dari pengujian pada uji t yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dibuktikan nilai signifikansi dari *self efficacy* sebesar  $0,878 > 0,05$ . Sehingga hipotesis keempat ditolak atau *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali. Dengan adanya penelitian ini dapat dibuktikan bahwa seseorang individu kurang mampu untuk meningkatkan kemampuan yang ada pada dirinya sehingga akan merasa tidak mampu dalam membantu orang lain serta kurang mampu untuk bisa menjalankan tugas yang diberikan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa *self efficacy* tidak terjadi karena seorang individu sudah terbiasa bekerja sehingga menjadikan individu tersebut tidak mau membantu karyawan lain (Ferdiansyah & Safitri, 2023).

#### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan hasil dari pengujian pada uji t yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dibuktikan nilai signifikansi dari *perceived organizational support* sebesar  $0,020 < 0,05$ . Sehingga hipotesis kelima diterima atau *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali. Dengan adanya penelitian ini dapat dibuktikan bahwa dukungan organisasi sangat penting untuk bisa membuat karyawan saling tolong menolong untuk mencapai tujuan organisasi, dengan atasan selalu memotivasi, memberi reward atau memberikan apresiasi yang baik sebagai dukungan organisasi akan menjadikan karyawan semangat dan bisa bekerja sama dengan baik antar rekan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Prasetyo (2018) bahwa kepuasan kerja menjadi faktor utama dalam *organizational citizenship behavior*, karyawan yang puas dengan hasil kerja akan memiliki sikap yang toleran terhadap rekan kerja dan akan membantu sesama rekan kerja.

#### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Employee Engagement***

Berdasarkan hasil dari pengujian pada sobel test yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* dengan dibuktikan nilai dari *self efficacy* sebesar  $2,792 > 1,983$ . Sehingga hipotesis keenam diterima atau *self efficacy*

berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali. Dengan adanya penelitian ini dapat dibuktikan bahwa seseorang karyawan merasa bisa mengembangkan kompetensi yang dimiliki serta bisa mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya melalui keterikatan pada suatu organisasi atau pada suatu perusahaan sehingga membuat karyawan tersebut dengan sukarela membantu rekan kerja yang kesusahan serta merasa mampu untuk bisa beradaptasi dengan baik di organisasi atau perusahaan.

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Employee Engagement***

Berdasarkan hasil dari pengujian pada sobel test yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* dengan dibuktikan nilai dari *perceived organizational support* sebesar  $2,888 > 1,983$  dengan nilai p-value sebesar  $0,003 < 0,05$ . Sehingga hipotesis keenam diterima atau *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali. Dengan adanya penelitian ini dapat dibuktikan bahwa seseorang karyawan merasa bahwa dengan keterlibatan dalam menjalankan apapun atau mendapatkan dukungan organisasi serta dengan keterikatan karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan akan menjadikan karyawan tersebut bisa melakukan tanggung jawab dengan baik dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan *self efficacy* terhadap *employee engagement* mengatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum mampu merasa terikat pada perusahaan atau belum merasa bahwa *employee engagement* perusahaan tidak membawa pengaruh terhadap perusahaan. *Perceived organizational support* terhadap *employee engagement* terbukti, sehingga dapat memperoleh kesimpulan bahwa dukungan organisasi membuat karyawan menjadi terikat dan tidak mau melepaskan perusahaan (*employee engagement*). Karyawan yakin bahwa dukungan dari organisasi yang baik akan membuat diri karyawan merasa nyaman dan terikat dalam sebuah perusahaan. *Employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan akan membuat karyawan merasa bahwa membantu perusahaan untuk mencapai tujuan tanpa adanya paksaan, karyawan rela melakukan apa saja untuk mencapai tujuan perusahaan. *Self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* dikarenakan karyawan pada PT. BPR BKK Boyolali tidak memiliki keyakinan serta kemampuan untuk bisa yakin dan bertahan dalam usahanya sehingga tidak yakin bahwa karyawan dapat meningkatkan efektivitasnya dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan. *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Jadi, dengan adanya dukungan yang telah

diberikan oleh perusahaan seperti atasan mengarahkan kinerja karyawan, mendapatkan gaji yang setimpal serta memberikan penghargaan atas *jobdesc* yang telah dikerjakan akan membuat karyawan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan sukarela melebihi yang diharapkan oleh perusahaan dengan tetap konsisten, dan bertanggung jawab. *Self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement*. *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karena karyawan memiliki keyakinan yang ada dalam dirinya untuk bisa mencapai perusahaan mencapai tujuan dengan kompetensi yang ada dalam dirinya. *Perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* berpengaruh. Dapat memberikan kesimpulan bahwa dorongan dari perusahaan yang baik akan mudah untuk membuat karyawan merasa tergerak hatinya untuk membantu rekan kerja ataupun membantu dengan ikhlas. Karyawan PT. BPR BKK Boyolali merasa bahwa meskipun sudah memiliki keterikatan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, saran untuk hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi perusahaan untuk bisa memperbaiki keyakinan atas kemampuan karyawan untuk bisa melakukan pekerjaan yang lebih baik supaya mencapai tujuan perusahaan serta memberikan dorongan yang kuat untuk bisa membuat karyawan dapat berinisiatif untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Perusahaan diharapkan bisa memotivasi serta memberikan dorongan supaya bisa meningkatkan hasil kerja yang maksimal untuk bisa mencapai visi dan misi perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini bisa menjadikan referensi untuk mendukung variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian ini. dan diharapkan penelitian selanjutnya untuk dapat menggali lebih dalam lagi mengenai *self efficacy*, *perceived organizational support*, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*. serta menambahkan variabel lainnya untuk pembuktian yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4, 185-194.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/psikoislamedia.v4i2.5169>.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 52(1), 163-178.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2169>.
- Azizah, K., & Rokhman, N. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. *Cakrawangsa*

- Bisnis*, 2(1), 69–84.  
<http://journal.stimykpkn.ac.id/index.php/cb/article/view/235>.
- Bagyo, Y., & Siswidyatutik, Y. (2021). Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Commitment Organizational. *EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 6(2), 184. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v6i2.1438>.
- Cahyo, P. N., & Prabowo, R. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Perceived Organizational Support dan Self Efficacy Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus: CV. Cakra Entertainment – Sidoarjo). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 196–209. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.1937>.
- Charli, C. O., & Sopali, M. F. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos), Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Cv Rezki Islami Tauhid. *Ensiklopedia of Journal*, 4(2), 159–168. <https://doi.org/10.33559/eoj.v4i3.1042>.
- Dalimunthe, L., & Zuanda, M. I. (2020). Pengaruh Self-Efficacy, Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>.
- Dani Saadi, S. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap work performance dan organizational citizenship behavior melalui job crafting. *Forum Ekonomi*, 23(2), 318–330. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>.
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Iklim Organisasi terhadap Kinerja dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediator pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta. *Humanitas*, 13(1), 37–49. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26555/humanitas.v13i1.3841>.
- Fatmawati, A., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 154–180. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.78>.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1101>.
- Ferdiansyah, A., & Safitri, R. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1), 883–894. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article>.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support,

- Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>.
- Fitri, R., & Rozak, H. A. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Modal Sosial (Studi Pada Pegawai Yayasan XYZ). *Jurnal Manajerial*, 10(01), 143. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i01.4905>.
- Fitriyana, L., & Khasanah, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada PNS UPTD Unit Puskesmas Kebumen II. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(6), 1086–1096. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i6.894>.
- Harsono, N. D., & Syahrinillah. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri The Effect of Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) and Employee Performance at Bank Mandiri KCP Mandiri. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 219–227. <https://stiemmamuju.ejournal.id/FJIM/article>.
- Hasibuan, J. S., & Andri Soemitra. (2022). Organizational Citizenship Behavior : Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy And Locus Of Control Peram Mediasi Job Satisfaction. *Mumtaz : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 116–137. <https://doi.org/10.55537/mumtaz.v1i2.202>.
- Herawati, A., Shihab, M., & Wardah, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Indoprima Gemilang Surabaya. *Media Mahardhika*, 19(1), 82–91. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i1.199>.
- Jamillah, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan .... In *Repository.Unej.Ac.Id*. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/111370>.
- Leonardi, F., Tandiyuk, S., Wahyuni, S., & Hasanuddin, U. (2023). Kontribusi Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Millennial. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 6(1), 14–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.30649/jpp.v6i1.54>.
- Mikawati, R. V., S., L. V. H., & Yuwanto, L. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dan Quality Of Worklife Dengan Organizational Citizenship Behavior PT.X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 8(1), 673–685. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/3706>.
- Mustika, S. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support

terhadap Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 9–15.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1810>.

Ni Made Sintya Dewi, I. G. A. S. (2016). Citizenship Behavior Dengan Kepuasan kerja Ni Made Sintya Dewi 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Eksistensi Badan Usaha Milik Negara ( BUMN ) di Indonesia sebagai salah satu. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7473–7499.

Ompusunggu, L. S., & Rifani, D. N. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan. *Widya Manajemen*, 5(1), 1–11.  
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v5i1.3346>.

Pariarta, W. A., Suarka, F. M., & Pertiwi, P. R. (2022). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior karyawan di hotel four points by sheraton bali seminyak. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 5(2), 7.  
<https://doi.org/10.24843/jkh.2021.v05.i02.p02>.

Prabandewi, P., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Gender Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pt.Bpr Pedungan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 255323.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/>.

Rahayu, S., & Yanti, N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel antara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Matua*, 2(2), 398–415. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/108>.

Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833.  
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.654>.

Sari, M. W., Harahap, E. H., & Sari, V. N. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Perceived Organizational Support (POS), dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 11(2), 215–223.  
<https://doi.org/10.17509/jaset.v11i2.21371>.

Sholekan, M. (2023). BPR Syariah HIK Surakarta Tunjukkan Kinerja Positif, Realisasi Target 100 Persen. *Tribun Jateng*.  
<https://jateng.tribunnews.com/2023/02/04/bpr-syariah-hik-surakarta-tunjukkan-kinerja-positif-realisisi-target-100-persen/>

- Suriyana, N., Wijaya, R. A., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Tingkat Quality of Work Life (QWL), dan Knowledge Management Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. GRAINDO MEDIATAMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>.
- Thufailah, D. Q., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap Turnover Intention pada karyawan PT . PLN Pusharlis ( Persero ). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis UIB*, 12(2), 1039–1049.
- Valentina, rida dwi, Muhdiyanto, & Suwarto. (2022). Employee Engagement Memediasi Quality Of Work Life Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(8.5.2017), 2003–2005. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i3.2818>.
- Vita, B. M., & Setyowati, W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi serta Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Bank Jateng Purbalingga). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 76–90.
- Wahab, F. K., Umaroh, S. K., Mariskha, S. eka, & Purwaningrum, evi K. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Psikologi*, 6(1), 162–172.
- Wati, M. R., & Anisah, H. U. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Organizational Citizenship Behavioral (Ocb) Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Yayasan Ukhuwah Banjarmasin). *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 142–155. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i2.25>.
- Wibowo. A, I. U. (2019). Hubungan antara employee engagement dengan organizational citizenship behavior pada perawat rumah sakit x. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1–9. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/29137>.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>.
- Widiyanti, F., & Rizal, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Pengaruh Quality of Work Life dan Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan PT Suzuki Sejahtera Sunindo Trada Kota Semarang). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1131–1138. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.659>.