

Peran Mediasi *Job Satisfaction* pada Hubungan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK Negeri 1 Ende

Albertus Jao Ndu¹, Avianita Rachmawati², Imaculata Fatima³

^{1,2,3}Universitas Flores

¹albertusjao73@gmail.com, ²Ibuavi@gmail.com ³imaculataf@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to find out whether employee engagement has an effect on organizational citizenship behavior, employee engagement has an effect on job satisfaction, job satisfaction has an effect on organizational citizenship behavior and job satisfaction mediates a direct effect on organizational citizenship behavior in teachers at SMK N 1 Ende. This research used a descriptive and causal approach with a sample size of 136 teachers at SMKN 1 Ende. Data collection techniques were obtained from questionnaires distributed to respondents and data testing using the SPSS version 26 application. The research results of the variables employee engagement (X), job satisfaction (Z) and organizational citizenship behavior (Y) show that employee engagement positive influence on organizational citizenship behavior, employee engagement positive influence on Job Satisfaction, Job Satisfaction positive influence on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction mediating direct influence employee engagement to Organizational Citizenship Behavior teacher at SMKN 1 Ende. The results of this research explain that Job Satisfaction mediating direct influence employee engagement to Organizational Citizenship Behavior teacher at SMKN 1 Ende.

Keyword: *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavioral, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, *employee engagement* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dan *job satisfaction* memediasi pengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru SMK N 1 Ende. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kausalitas dengan jumlah sampel sebanyak 136 orang guru SMKN 1 Ende. Teknik pengumpulan data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden dan pengujian data menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian dari variabel *Employee Engagement* (X), *Job Satisfaction* (Z) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Job Satisfaction* memediasi pengaruh langsung *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMKN 1 Ende. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Job Satisfaction* memediasi pengaruh langsung *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMKN 1 Ende.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavioral, Job Satisfaction*

PENDALULUAN

Peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan memerlukan peran besar seorang guru. Guru merupakan ujung tombak dari berjalannya sistem pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru memiliki peranan yang sangat vital dalam menentukan *output* dari kualitas hasil pendidikan. Guru memiliki peran dalam menentukan proses pendidikan yang dijalankan yang menjadi inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Keberhasilan pendidikan di sekolah pada dasarnya tergantung pada guru yang bersedia melampaui ekspektasi peran secara sukarela (DiPaola and Moran, 2001. dalam Vidian, 2023:24).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas di luar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi (Podsakoff, *et al.*, 2000:224). Berdasarkan definisi ini, OCB guru mengacu pada semua perilaku sukarela dan berguna yang diberikan kepada kolega, kepala sekolah, dan siswa (DiPaola, Tarter and Hoy, 2004) dalam Arifin (2019). OCB telah dipelajari secara ekstensif dalam manajemen bisnis tetapi penelitian pada bidang pendidikan jauh lebih sedikit. Untuk dianggap sebagai OCB tersebut tidak boleh menjadi bagian dari struktur penghargaan formal, melainkan untuk kebaikan organisasi atau karena individu merasa itu adalah hal yang benar untuk dilakukan (Organ, 1988, dalam Vidian (2023:28).

Penelitian ini dilakukan di SMKN 1 Ende. Hal ini dikarenakan guru sekolah baik itu guru ASN/PNS atau lebih sering dianggap sebagai guru negeri serta gurur P3K, lebih mungkin merasa sangat puas dengan kondisi kerja mereka dibandingkan guru sekolah swasta (*NCES, Schools and Staffing Survey; Teacher Questionnaire*). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di sekolah SMKN 1 Ende serta sekelompok murid di sekolah tersebut, didapatkan hasil bahwa OCB pada guru masih belum optimal, terutama pada hal membimbing kepada guru lain dalam kegiatan belajar mengajar dan membuat alat peraga, hal tersebut merupakan dimensi dari OCB, yaitu *altruism*. Selain itu, terdapat guru yang tidak hadir tepat waktu, hal ini merupakan dimensi dari *conscientiousness*. Beberapa guru juga terlihat masih kurang mampu untuk beradaptasi dengan perubahan metode mengajar selama pandemi Covid-19 ini, hal ini merupakan dimensi *Civic Virtue*.

Murid-murid juga merasa bahwa sikap beberapa guru masih belum memiliki dimensi *sportsmanship*, dikarenakan beberapa guru tidak bisa memberikan toleransi kepada siswa yang mengalami kesulitan selama proses daring (dalam jejaring). Berdasarkan beberapa hal tersebut di atas, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian pada guru di SMKN 1 Ende. Lokasi SMKN 1 Ende yang beralamat di Jalan Angrek kelurahan Mautapaga Kecamatan Ende Timur adalah salah satu sekolah negeri yang telah mengelola kegiatan pendidikan umum sejak

tanggal,, bulan,, tahun,, Sejarah Panjang pendirian SMKN 1 Ende ini untuk berperan serta membangun sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, unggul dan berwawasan global di pulau Flores pada umumnya dan kabupaten Ende khususnya. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui bidang pendidikan, dan mendorong keterjangkauan pendidikan bagi anak kurang mampu, bantuan kepada kelompok masyarakat tidak mampu, serta berbagai kegiatan usaha lainnya. Keterikatan kerja dan OCB sangat terkait satu sama lain, tetapi mereka dianggap sebagai konsep yang berbeda (Schaufeli and Bakker, 2010): sedangkan keterikatan kerja adalah konstruksi motivasi yang tidak diarahkan pada individu tertentu, objek, atau peristiwa (Schaufeli and Bakker, 2010), OCB digambarkan sebagai perilaku yang diarahkan pada individu atau organisasi (Williams and Anderson, 1991, dalam Vidian (2023:31). *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan *Employee engagement* yang tinggi (Robbin and Judge, 2015:123).

Employee engagement merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya: dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka (Kahn, 1990).dalam Suahyowati dan Cahyawandi(2022). Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra. Keterikatan guru memainkan peran penting dalam perjalanan panjang guru melanjutkan pengembangan profesional. Secara khusus, keterikatan guru yang efektif secara langsung berdampak pada prestasi akademik siswa mereka (Baker *et al.*, 2000) dan kepuasan (Kangas *et al.*, 2017). Hal itu juga menghasilkan dan memelihara hubungan konstruktivis dengan rekan-rekan mereka (Lee *et al.*, 2011) dan orang tua siswa (Murray, 2009). Akibatnya, keterlibatan guru yang baik akan berkontribusi pada dampak jangka panjang pada seluruh organisasi dan masyarakat (Giroux and McLaren, 1986) dalam Vidian (2023), secara tidak langsung. Keterlibatan guru bukanlah status *quo* tunggal atau indeks tetap, tetapi remunerasi yang dirasakan *longitudinal* (Yong, 1999), dalam Arifin (2019) kepuasan (Shaw and Newton, 2014), pemberdayaan (Odell and Ferraro, 1992) dalam Vidian (2023), dan kesempatan untuk tumbuh (Ferguson *et al.*, 2012).

Job satisfaction atau yang lebih dikenal dengan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam terciptanya OCB. Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan keterikatan dapat dilihat dari banyak penelitian yang telah dilakukan. Salah satu hasil penelitian dari Ismaillah dan Prasetyono (2021) menemukan bahwa OCB lebih mungkin terjadi ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka memenuhi kewajiban mereka dan ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ekspektasi dan janji yang tidak terpenuhi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, penurunan kepuasan kerja karyawan sebagai akibatnya dapat mempengaruhi hasil lain seperti komitmen dan keterikatan karyawan. Definisi kepuasan kerja yang diterima secara umum ditawarkan oleh Locke (1976:304), dalam Vidian (2023:32), sebagai "keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan

pengalaman kerja seseorang". Mengikuti teori dua faktor Herzberg, peneliti telah mempelajari kepuasan kerja sebagai konsep global dan sebagai konsep dengan dua aspek termasuk kepuasan kerja intrinsik (tingkat kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri) dan kepuasan kerja ekstrinsik (tingkat kepuasan karyawan dengan kondisi kerja, kebijakan dan pujian yang tidak terkait dengan pekerjaan itu sendiri, (Vidian, 2023:41).

Telah banyak penelitian mengenai OCB, akan tetapi sedikit sekali yang meneliti tentang OCB guru, terutama di Indonesia dan khususnya di Nusa Tenggara Timur (NTT). Sebagian besar penelitian OCB dilakukan pada karyawan- karyawan perusahaan baik itu yang berada di bawah naungan pemerintah maupun swasta. Berpijak pada elaborasi permasalahan di atas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta masih terbatasnya penelitian tentang OCB pada guru sekolah negeri di Indonesia, maka peneliti tertarik dan perlu mengetahui lebih lanjut tentang kontribusi Peran Mediasi *Job Satisfaction* Pada Hubungan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di SMK Negeri 1 Ende.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausalitas yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Menurut Ferdinand (2014:135), terdapat tiga desain penelitian yaitu: desain penelitian eksploratori, desain penelitian deskriptif dan desain penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan adanya hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
<i>Employee Engagement</i> (X)	X1	0,499	0,233	Valid
	X2	0,447	0,233	Valid
	X3	0,480	0,233	Valid
	X4	0,408	0,233	Valid
	X5	0,429	0,233	Valid
	X6	0,416	0,233	Valid
	X7	0,463	0,233	Valid
	X8	0,372	0,233	Valid
	X9	0,447	0,233	Valid
	X10	0,449	0,233	Valid
	X11	0,318	0,233	Valid
	X12	0,413	0,233	Valid

	X13	0,367	0,233	Valid
	X14	0,332	0,233	Valid
	X15	0,392	0,233	Valid
	X16	0,363	0,233	Valid
	X17	0,394	0,233	Valid
	X18	0,322	0,233	Valid
	X19	0,399	0,233	Valid
	X20	0,320	0,233	Valid
	X21	0,405	0,233	Valid
	X22	0,428	0,233	Valid
	X23	0,408	0,233	Valid
	X24	0,325	0,233	Valid
	X25	0,366	0,233	Valid
	X26	0,307	0,233	Valid
	X27	0,375	0,233	Valid
	X28	0,383	0,233	Valid
	X29	0,382	0,233	Valid
	X30	0,47	0,233	Valid
	X31	0,474	0,233	Valid
	X32	0,391	0,233	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	Z1	0,463	0,233	Valid
(Z)	Z2	0,378	0,233	Valid
	Z3	0,395	0,233	Valid
	Z4	0,572	0,233	Valid
	Z5	0,327	0,233	Valid
	Z6	0,468	0,233	Valid
	Z7	0,459	0,233	Valid
	Z8	0,471	0,233	Valid
	Z9	0,394	0,233	Valid
	Z10	0,317	0,233	Valid
	Z11	0,328	0,233	Valid
	Z12	0,360	0,233	Valid
	Z13	0,468	0,233	Valid
	Z14	0,399	0,233	Valid
	Z15	0,333	0,233	Valid
	Z16	0,394	0,233	Valid
	Z17	0,310	0,233	Valid
	Z18	0,401	0,233	Valid
	Z19	0,304	0,233	Valid
	Z20	0,466	0,233	Valid

	Z21	0,338	0,233	Valid
	Z22	0,420	0,233	Valid
	Z23	0,380	0,233	Valid
	Z24	0,370	0,233	Valid
	Z25	0,365	0,233	Valid
	Z26	0,353	0,233	Valid
	Z27	0,324	0,233	Valid
	Z28	0,323	0,233	Valid
	Z29	0,480	0,233	Valid
	Z30	0,327	0,233	Valid
<i>Organitational</i>	Y1	0,421	0,233	Valid
<i>Citizenship</i>	Y2	0,572	0,233	Valid
<i>Behavior (OCB)</i>	Y3	0,388	0,233	Valid
(Y)	Y4	0,611	0,233	Valid
	Y5	0,489	0,233	Valid
	Y6	0,472	0,233	Valid
	Y7	0,301	0,233	Valid
	Y8	0,463	0,233	Valid
	Y9	0,452	0,233	Valid
	Y10	0,322	0,233	Valid
	Y11	0,390	0,233	Valid
	Y12	0,398	0,233	Valid
	Y13	0,426	0,233	Valid

Sumber: Hasil olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *employee engagement* (X) merupakan variabel yang diukur dengan 32 (tiga puluh dua) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa dari 32 item pernyataan yang di ajukan, yang dapat digunakan untuk mengukur *employee engagement*. Sedangkan variabel *job satisfaction* (Z) merupakan variabel yang diukur dengan menggunakan 30 (tiga puluh) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel *job satisfaction* menunjukkan bahwa dari 30 item pernyataan yang di ajukan, yang dapat digunakan untuk mengukur *job satisfaction*. Variabel *organitational citizenship behavior* (Y) merupakan variabel yang diukur dengan menggunakan 13 (tiga belas) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel *organitational citizenship behavior* tersebut menunjukkan bahwa dari 13 item pernyataan yang di ajukan, semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki *loadings factor* lebih besar dari 0.233.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel		Nilai	Crobach Alpha (0,6)	Kriteria
<i>Employee Engagement (X)</i>	X1	0,912	0,6	Reliabel
	X2	0,912	0,6	Reliabel
	X3	0,910	0,6	Reliabel
	X4	0,913	0,6	Reliabel
	X5	0,911	0,6	Reliabel
	X6	0,910	0,6	Reliabel
	X7	0,910	0,6	Reliabel
	X8	0,910	0,6	Reliabel
	X9	0,908	0,6	Reliabel
	X10	0,908	0,6	Reliabel
	X11	0,912	0,6	Reliabel
	X12	0,913	0,6	Reliabel
	X13	0,910	0,6	Reliabel
	X14	0,910	0,6	Reliabel
	X15	0,909	0,6	Reliabel
	X16	0,906	0,6	Reliabel
	X17	0,910	0,6	Reliabel
	X18	0,909	0,6	Reliabel
	X19	0,908	0,6	Reliabel
	X20	0,908	0,6	Reliabel
	X21	0,910	0,6	Reliabel
	X22	0,910	0,6	Reliabel
	X23	0,911	0,6	Reliabel
	X24	0,913	0,6	Reliabel
	X25	0,912	0,6	Reliabel
	X26	0,912	0,6	Reliabel
	X27	0,910	0,6	Reliabel
	X28	0,910	0,6	Reliabel
	X29	0,911	0,6	Reliabel
	X30	0,909	0,6	Reliabel
	X31	0,912	0,6	Reliabel
	X32	0,910	0,6	Reliabel
<i>Job Satisfaction (Z)</i>	Z1	0,932	0,6	Reliabel
	Z2	0,928	0,6	Reliabel
	Z3	0,929	0,6	Reliabel

	Z4	0,931	0,6	Reliabel
	Z5	0,929	0,6	Reliabel
	Z6	0,928	0,6	Reliabel
	Z7	0,932	0,6	Reliabel
	Z8	0,929	0,6	Reliabel
	Z9	0,927	0,6	Reliabel
	Z10	0,928	0,6	Reliabel
	Z11	0,930	0,6	Reliabel
	Z12	0,930	0,6	Reliabel
	Z13	0,930	0,6	Reliabel
	Z14	0,929	0,6	Reliabel
	Z15	0,927	0,6	Reliabel
	Z16	0,927	0,6	Reliabel
	Z17	0,929	0,6	Reliabel
	Z18	0,929	0,6	Reliabel
	Z19	0,929	0,6	Reliabel
	Z20	0,929	0,6	Reliabel
	Z21	0,929	0,6	Reliabel
	Z22	0,929	0,6	Reliabel
	Z23	0,292	0,6	Reliabel
	Z24	0,927	0,6	Reliabel
	Z25	0,928	0,6	Reliabel
	Z26	0,930	0,6	Reliabel
	Z27	0,929	0,6	Reliabel
	Z28	0,928	0,6	Reliabel
	Z29	0,931	0,6	Reliabel
	Z30	0,928	0,6	Reliabel
<i>Organitational</i>	Y1	0,701	0,6	Reliabel
<i>Citizenship Behavior</i>	Y2	0,723	0,6	Reliabel
(OCB)	Y3	0,751	0,6	Reliabel
(Y)	Y4	0,677	0,6	Reliabel
	Y5	0,700	0,6	Reliabel
	Y6	0,743	0,6	Reliabel
	Y7	0,778	0,6	Reliabel
	Y8	0,602	0,6	Reliabel
	Y9	0,791	0,6	Reliabel
	Y10	0,760	0,6	Reliabel
	Y11	0,796	0,6	Reliabel
	Y12	0,763	0,6	Reliabel
	Y13	0,767	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *employee engagement* (X), keandalan diukur dengan menggunakan 32 (tiga puluh dua) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel *employee engagement* memiliki tingkat keandalan yang tinggi karena secara statistik nilai *cronbach alpha* (α) > 0. 6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah sah dan andal digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan variabel *job satisfaction* (Z) dalam penelitian, keandalan diukur dengan menggunakan 30 (tiga puluh) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel *job satisfaction*, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel *job satisfaction* memiliki tingkat keandalan yang tinggi karena secara statistik nilai *cronbach alpha* (α) > 0. 6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah sah dan andal digunakan dalam penelitian ini. Variabel *organizational citizenship behavior* (Y) dalam penelitian ini di ukur keandalan dengan menggunakan 13 (tiga belas) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel *organizational citizenship behavior* dalam penelitian menunjukkan bahwa semua indikator variabel *organizational citizenship behavior* memiliki tingkat keandalan yang tinggi karena secara statistik nilai *cronbach alpha* (α) > 0. 6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah sah dan andal digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis model di lakukan untuk melihat hubungan variabel di dalam model. Untuk melihat hubungan langsung atau searah di gunakan variabel bakukan (*standardized*) secara parsial pada masing-masing persamaan. Hasil persamaan model struktural penelitian ini dapat di lihat di tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Ringkasan Model Persamaan Struktural Penelitian

Persamaan Model	Unstandardized coefisients		Standardized coefisients	R ²	Persamaan Model Baku
	Constanta	Std Error	Beta		
Model 1 OCB = $\beta_1 EE + e_1$	1.875	0.116	0.473	.513	Model 1 OCB=1.875+0,4 73+0,116
Model 2 JS= $\beta_2 EE + e_2$	2.811	0.104	0.430	.477	Model 2 JS=2,811+0,430 +0,104
Model 3 OCB= $\beta_3 JS + e_3$	2.177	0,118	0,378	,418	Model 3 OCB=2.177+0.3 78 +0.118

Sumber: Hasil olahan Penulis, 2024

Hasil Analisis Model 1

Berdasarkan hasil perhitungan model 1, dapat di peroleh model sebagai berikut:

Model 1

$OCB = \beta_1 EE + e_1$, Setelah di bakukan menjadi: Model 1 $OCB = 1.875 + 0.473 + 0.116$

Besarnya *error* dapat di hitung berdasarkan R square 0,513, adapun perhitungan *error* sebagai berikut: $P_{e1} = \sqrt{1 - R_1^2} P_{e1} = \sqrt{1 - 0.116} = 0.70$

Hasil Analisis Model 2

Berdasarkan hasil perhitungan model 2, dapat diperoleh model sebagai berikut:

Model 2

$JS = \beta_2 EE + e_2$, Setelah di bakukan menjadi: Model 2 $JS = 2.811 + 0.430 + 0.104$

Besarnya *error* dapat di hitung berdasarkan R square 0,477, adapun perhitungan *error* sebagai berikut: $P_{e2} = \sqrt{1 - R_2^2} P_{e2} = \sqrt{1 - 0.477} = 0.72$

Hasil Analisis Model 3

Berdasarkan hasil perhitungan model 3, dapat diperoleh model sebagai berikut: Model 3

$OCB = \beta_3 JS + e_3$, Setelah di bakukan menjadi: $OCB = 2.177 + 0.378 + 0.118$

Besarnya *error* dapat di hitung berdasarkan R square 0,418, adapun perhitungan *error* sebagai berikut: $P_{e3} = \sqrt{1 - R_3^2} P_{e3} = \sqrt{1 - 0.418} = 0.76$

Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil analisis jalur ini berdasarkan hasil output regresi untuk mendapatkan koefisien beta dan menemukan adanya hubungan langsung, selengkapnya terdapat pada penjelasan tabel berikut ini:

Tabel 4. Ringkasan Model Analisis Path Pengaruh Langsung Employee Engagement, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai Koefisien Beta (β)
H1	<i>Employee Engagement</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,473
H2	<i>Employee Engagement</i>	<i>Job Satisfaction</i>	0,430
H3	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,378

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel 4 dapat di lihat bahwa terdapat hubungan antara *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien *beta standardized* sebesar 0.473, antara *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* dengan nilai koefisien *beta standadized* sebesar 0.430 antara *Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien *beta standardized* sebesar 0.378.

Tabel 5. Ringkasan Model Analisis Path Pengaruh Langsung *Employee Engagement*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Mediasi	Nilai Koefisien Beta (β)
H4	<i>Employee Engagement</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Job Satisfaction</i>	0.162

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Hasil analisis jalur ini berdasarkan hasil *output* regresi, untuk menunjukkan hubungan langsung maupun hubungan tidak langsung dari penelitian ini. Berdasarkan model-model pengaruh tersebut, maka dapat di susun model lintasan pengaruh. Model lintasan ini di sebut dengan analisis Path. Model path pertama *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior*, selanjutnya model path kedua *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction*. Model path ketiga *Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Langkah selanjutnya ialah mencari nilai *error* dari model analisis path. Nilai *error* analisis path ini disesuaikan dengan model yang di bangun dalam penelitian ini di mana pengaruh *error* dapat di lihat selengkapnya pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Ringkasan Nilai *Error* Penelitian

Model	Hubungan	Error
1	<i>Employee Engagement</i> —> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.70
2	<i>Employee Engagement</i> —> <i>Job Satisfaction</i> .	0.72
3	<i>Job Satisfaction</i> . —> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,76

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Setelah semua nilai *error* diperoleh, langkah selanjutnya ialah menggambarkan nilai hasil analisis path. Selengkapnya terdapat pada Gambar 1.1 berikut ini:

Gambar 1. Model Path Analysis



Pemeriksaan model *Path Analysis* dapat juga menggunakan nilai koefisien determinasi total (Solimun dan Fernandes, 2011). Pemeriksaan validitas model selanjutnya menggunakan besarnya nilai koefisien determinasi total untuk mengetahui keragaman data dengan rumus sebagai berikut,

$$R^2 m = 1 - P_{e1}^2 + P_{e2}^2 + P_{e3}^2$$

$$R^2 m = 0.980454$$

Nilai koefisien determinasi total sebesar 0.980454, artinya informasi yang terkandung dalam data atau kontribusi variabel-variabel yang dapat di jelaskan oleh model tersebut adalah 98.04 %, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain atau *error*.

Nilai dari koefisien determinasi total ini menunjukkan bahwa model tersebut sangat layak dan dapat di lakukan interpretasi lebih lanjut. Hasil analisis *Path* menunjukkan bahwa ada peran mediasi *job satisfaction* pada hubungan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMK

***Employee Engagement* Berpengaruh Langsung Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMKN 1 Ende.**

Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,473 (47,3 %) dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa *employee engagement* guru SMKN 1 Ende memiliki pengaruh sebesar 47,3 % terhadap proses penciptaan *organizational citizenship behavior* guru SMKN 1 Ende

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, kepuasan, dan ikatan kerja yang dikarakteristikkan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. (Schaufeli dan Bakker, 2004). Hasil penelitian menemukan fenomena bahwa penerapan keterikatan kerja itu indikator-indikator dalam *employee engagement* diikuti oleh fenomena yang sering di lupakan bahwa kondisi ideal yang mendorong pencapaian oleh keterikatan kerja di SMKN 1 Ende maupun sekolah-sekolah lainnya sering kali terkendala oleh kurangnya dukungan dari saran dan prasarana sekolah, sumber daya guru yang belum mencapai pemahaman yang sama dan budaya kerja dan kesadaran kerja yang masih rendah. SMKN 1 Ende ke depannya harus lebih memperhatikan dan mendorong agar keterbatasan-keterbatasan di atas dapat semakin dipersempit menemukan bahwa, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap OCB, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap OCB dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap OCB melalui *job satisfaction*.

***Employee Engagement* Berpengaruh Langsung Terhadap *Job Satisfaction* Guru SMKN 1 Ende.**

Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,430 (43 %) dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa *employee engagement* guru SMKN 1 Ende memiliki pengaruh

sebesar 43 % terhadap proses penciptaan *Job Satisfaction* guru SMKN 1 Ende. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, kepuasan, dan ikatan kerja yang dikarakteristikkan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. (Schaufeli dan Bakker, 2004), Berikut ini diuraikan indikator-indikator penyusun variabel *employee engagement* dalam penelitian ini diurutkan dari nilai *loading faktor* tertinggi sampai terendah.

Hasil analisis dari penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh langsung terhadap *job satisfaction* guru SMKN 1 Ende. Besarnya pengaruh variabel *employee engagement* terhadap pencapaian *job satisfaction* guru SMKN 1 Ende dapat dilihat dari penerapan indikator *vigor* yang menceritakan semangat kerja, indikator *dedication* yang menceritakan tentang tanggung jawab dan *absorption* yang menggambarkan tentang keterikatan kerja individu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan keterikatan kerja itu indikator-indikator dalam *employee engagement* diikuti oleh fenomena yang sering di lupakan. Bahwa pencapaian *employee engagement* harusnya membuat guru semakin puas dalam menjalani pekerjaan, akan tetapi masih banyak guru yang merasa bahwa mereka belum terikat dengan pekerjaan, akibatnya ogah-ogahan dalam menjalani tugas dan berimbas pada kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Affandi (2019) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

***Job Satisfaction* Berpengaruh Langsung Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SMKN 1 Ende.**

Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,378 (37,8 %) dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa *Job Satisfaction* guru SMKN 1 Ende memiliki pengaruh sebesar 37,8 % terhadap proses penciptaan *Organizational Citizenship Behavior* guru SMKN 1 Ende .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Job satisfaction* atau yang lebih dikenal dengan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam terciptanya OCB. Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan keterikatan dapat dilihat dari banyak penelitian yang telah dilakukan. Salah satu hasil penelitian dari Ismaillah dan Prasetyono (2021) menemukan bahwa OCB lebih mungkin terjadi ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka memenuhi kewajiban mereka dan ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

***Job Satisfaction* Memediasi Pengaruh Langsung *Employee Engagement* Terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* pada guru SMKN 1 Ende .**

Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memediasi pengaruh langsung *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru

SMKN 1 Ende, dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,162 (16,2 %) dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa *Job Satisfaction* memediasi pengaruh langsung *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMKN 1 Ende memiliki pengaruh sebesar 16,2 %.

Pendekatan teori *Employee engagement* mengisyaratkan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya: dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka (Kahn, 1990).dalam Sucahyowati dan Cahyawandi(2022). Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra.

Hasil penelitian ini mengindikasikan dukungan pada teori yang menyatakan adanya pengaruh signifikan *Job satisfaction* atau yang lebih dikenal dengan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam terciptanya OCB. Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan keterikatan dapat dilihat dari banyak penelitian yang telah dilakukan. Salah satu hasil penelitian dari Ismaillah dan Prasetyono (2021) menemukan bahwa OCB lebih mungkin terjadi ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka memenuhi kewajiban mereka dan ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ekspektasi dan janji yang tidak terpenuhi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, penurunan kepuasan kerja karyawan sebagai akibatnya dapat mempengaruhi hasil lain seperti komitmen dan keterikatan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Affandi (2019), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara keterikatan karyawan yang berpengaruh signifikan terhadap OCB. Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sama halnya dengan variabel *Employee engagement* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dan juga variabel *Job satisfaction* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMK Negeri 1 Ende, sedangkan variabel *Job Satisfaction* berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap hubungan *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* guru di SMK Negeri 1 Ende..

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan pengalaman di lapangan, maka dapat di munculkan saran sebagai berikut:

1. Kepada manajemen pengelola SMKN 1 Ende agar terus meningkatkan keterikatan kerja guru dengan, meningkatkan semangat, rasa kekeluargaan, dan kebersamaan guru melalui program dan kegiatan, pelatihan motivasi, *family gathering*, lomba-lomba antar guru dan karyawan pada momen khusus Serta kegiatan keagamaan antara lain: retret bersama, buka puasa bersama, dan natal bersama. Semua kegiatan ini bertujuan untuk mendorong tercapainya kondisi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang optimal. Dimana terciptanya sebuah kondisi kerelaan guru SMKN 1 Ende dalam mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas di luar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan dan tanpa adanya tambahan permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi
2. Kepada manajemen pengelola SMKN 1 Ende agar terus meningkatkan keterikatan kerja guru dengan, memelihara hubungan konstruktif dengan rekan-rekan mereka dan orang tua siswa. Akibatnya, keterlibatan guru yang baik akan berkontribusi pada dampak jangka panjang pada seluruh organisasi SMKN 1 Ende, dan masyarakat, hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki *engagement* tinggi sudah mulai memiliki dedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta bersedia untuk bekerja lebih keras dari biasanya. Selain itu, guru sudah memiliki keinginan untuk ikut serta dalam usaha memajukan organisasi tempat ia bekerja. Guru yang *engaged* pada organisasinya akan melakukan sesuatu yang bahkan lebih dari yang diminta oleh organisasi tempat dia bekerja, guru yang puas dalam organisasi ditandai dengan *less sickness*, produktivitasnya meningkat, dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.
3. Kepada manajemen pengelola SMKN 1 Ende agar terus meningkatkan kepuasan guru dengan, organisasi selalu berusaha memenuhi kewajiban mereka dan Ketika guru merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ekspektasi dan janji yang tidak terpenuhi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja guru, penurunan kepuasan kerja guru sebagai akibatnya dapat mempengaruhi hasil lain seperti komitmen dan keterikatan guru. Selain itu organisasi SMKN 1 Ende dapat mendorong guru untuk membimbing guru lain dalam kegiatan belajar mengajar dan membuat alat peraga, hadir tepat waktu. Dan mengembangkan metode pembelajaran yang lebih adaptif dan inovatif. Hal-hal inilah yang mendorong guru untuk mencapai kondisi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang optimal.
4. Kepada manajemen pengelola SMKN 1 Ende agar terus meningkatkan, *engaged* guru, sehingga guru dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya secara baik dan mampu memberikan sikap yang positif terhadap perubahan yang sedang berlangsung dan memberikan kinerja yang maksimal. *Engagement* memiliki pengaruh yang berarti terhadap guru dalam organisasi, berupa sikap positif dan kepercayaan guru terhadap organisasi dan akan berkaitan langsung dengan *organizational citizenship behavior*. Guru yang *engaged* pada organisasinya akan melakukan sesuatu yang bahkan lebih dari yang diminta oleh organisasi tempat dia bekerja, *less sickness*, produktivitasnya meningkat, dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Dan Ketika hal ini tercapai dapat dikatakan bahwa

guru sudah mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik. Keterikatan kerja memiliki perang penting bukan saja kepada pencapaian *organizational citizenship behavior* akan tetapi juga terhadap kepuasan kerja guru. *organizational citizenship behavior* lebih mungkin terjadi ketika guru merasa bahwa organisasi mereka memenuhi kewajiban mereka dan ketika guru merasa puas dengan pekerjaan mereka. Untuk itu manajemen SMKN 1 Ende hendaknya selalu mendorong keterikatan guru dan kepuasan guru di SMKN 1 Ende.

5. Kepada Penulis selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian baru berdasarkan hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel lain seperti, budaya ilmiah, kepemimpinan dan motivasi kerja. Dan juga penulis selanjutnya, agar diperbanyak referensi di dalam penelitian seperti: buku, jurnal, Penelitian Terdahulu dan lain-lainnya sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan menarik untuk dibahas dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. S. (2019). The effect of employee engagement and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Grup. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1).
- Attalia, N. M., Mintarti, R., & Christin, S. (2022). Employee engagement, organizational commitment and employee performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 8(3), 187-202.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dengan work-life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3).
- Bagyo, Y., & Siswidyatutik, Y. (2021). Employee engagement sebagai variabel mediasi pengaruh organizational citizenship behavior terhadap commitment organizational. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 6(2).
- Baker, L., Dreher, M. J., & Guthrie, J. T. (2000). Why teacher engagement is important to student achievement. In *Engaging Young Readers: Promoting Achievement and Motivation* (pp. 309-320). Guilford Publications.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Distribusi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(2).
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) serta dampaknya terhadap turnover intentions. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 20(1).

- Ferdinand. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Ferguson, K., Frost, L., & Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, 8(1).
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2020). Kepuasan kerja: Sebagai variabel mediasi hubungan antara employee engagement dan organizational commitment. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17-30.
- Gallup. (2006). Gallup study: Engaged employees inspire company innovation. *The Gallup Management Journal*.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Cetakan ke-4)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (n.d.). *Dasar-dasar ekonometrika (Edisi ke-5)*. Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Huda, K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) komitmen organisasi sebagai variabel intervening PT Citayasa Perdana. *Jurnal OPTIMA*, 2(1).
- Ismailah, R. R., & Prasetyono, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan. *Sosio e-Kons*, 13(2), 129-137. <http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v13i2.9749>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*.
- Kangas, M., Siklander, P., Randolph, J., & Ruokamo, H. (2017). Teachers' engagement and students' satisfaction with a playful learning environment. *Teaching and Teacher Education*, 63, 274-284.
- Kreitner, R., & Kinicki. (2010). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Kurniawat, C. E. (2018). Pengaruh quality of work life terhadap work engagement dan organizational citizenship behavior pada perusahaan elektronik di Surabaya. *AGORA*, 6(2).
- Lee, J. C., Zhang, Z., & Yin, H. (2011). A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students. *Teaching and Teacher Education*, 27(5), 820-830.
- Luthan, F. (2015). *Perilaku organisasi (Edisi Indonesia)*. Andi.
- Odell, S. J., & Ferraro, D. P. (1992). Teacher mentoring and teacher retention. *Journal of Teacher Education*, 43(3), 200-204.
- Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. K. (2020). Employee engagement dan stress kerja: Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan turnover intention di

Aman Villas Nusa Dua – Bali. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 60-79.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(51), 1-56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Occupational Behavior*.
- Shaw, J., & Newton, J. (2014). Teacher retention and satisfaction with a servant leader as principal. *Education*, 135(1), 101-106.
- Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2016). *Pemodelan statistika pada analisis reliabilitas dan survival*.
- Sucahyowati, H., & Cahyewandi, K. (2022). Pengaruh employee engagement dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Karya Persada Cilacap. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 286-296.
<https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/index.php/E-Bis>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan random*. Alfabeta.
- Thufailah, D. Q., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap organizational citizenship behavior serta dampaknya terhadap turnover intention pada karyawan PT. PLN Pusharlis (Persero). *Prosiding Manajemen*. <http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.24366>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Vidian, R. (2023). Pengaruh employee engagement terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada SMA AL Kautsar, Gajah Mada dan Perintis 2 Bandar Lampung [Tesis, Universitas Lampung].
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Science*.