

HUBUNGAN ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA ANGGOTA TNI AL DI KOARMADA II SURABAYA

Yanna Murnika Sari

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: yannasari16010664021@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan teknik korelasi Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 100 anggota TNI AL yang bertugas di Koarmada II Surabaya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala *employee engagement* dan skala *organizational citizenship behavior*. Data hasil penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 for windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.046 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0.240. Berdasarkan hasil analisis data tersebut bermakna bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya dan hubungan kedua variabel terbukti searah. Hubungan searah ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL, maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* pada anggota TNI AL. Sebaliknya, jika *employee engagement* pada anggota TNI AL semakin rendah, maka akan semakin rendah juga *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL.

Kata Kunci : *employee engagement, organizational citizenship behavior, TNI Angkatan Laut*

Abstract

This study aims to determine the relationship between *employee engagement* and *organizational citizenship behavior* among members of the Navy in Koarmada II Surabaya. The method used in this research is quantitative method and using correlation techniques. The number of respondents who participated in this study were 100 members of the Indonesian Navy who served in Koarmada II Surabaya. The instrument used in this study was the Likert scale. The data collection technique used in this study was a scale of *employee engagement* and a scale of *organizational citizenship behavior*. The data from this research were analyzed using the *product moment correlation test* with the help of SPSS 24.0 for windows. The results of the analysis showed that there was a significant relationship between *employee engagement* and *organizational citizenship behavior* among Indonesian Navy members in Koarmada II Surabaya as evidenced by a significance value of 0.046 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient value of 0.240. Based on the results of the data analysis, it means that there is a relationship between *employee engagement* and *organizational citizenship behavior* among members of the Indonesian Navy in Koarmada II Surabaya and the relationship between the two variables is unidirectional. This unidirectional relationship can be said that the higher *organizational citizenship behavior* among members of the Navy, the higher *employee engagement* will be for members of the Navy. Conversely, if *employee engagement* among members of the Indonesian Navy gets lower, the *organizational citizenship behavior* will also be lower for members of the Navy.

Keywords: *employee engagement, organizational citizenship behavior, Indonesian Navy*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia memiliki angkatan bersenjata yang disebut dengan Tentara Nasional Indonesia, dikenal dengan singkatan TNI. TNI memiliki peran untuk melindungi pertahanan negara dengan menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik

negara Republik Indonesia. Berdasarkan UU nomor 34 tahun 2004 yang menjelaskan mengenai Tentara Nasional Indonesia, TNI memiliki tugas pokok yaitu menegakkan kedaulatan NKRI, menjaga seluruh wilayah NKRI dengan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, serta melindungi

segenap bangsa Indonesia dari ancaman baik dari dalam maupun luar negeri serta gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Saat menjalankan tugasnya, semangat yang tinggi dan pantang menyerah harus melekat pada semua anggota TNI. Seseorang yang ingin menjadi anggota TNI, diharuskan terlebih dahulu mengikuti serangkaian proses yang panjang untuk menjadi seorang tentara, calon anggota TNI diwajibkan mengikuti pendidikan militer dalam kurun waktu sangat panjang, dan sebelum pada tahap tersebut calon anggota TNI terlebih dahulu diharuskan mengikuti serangkaian proses seleksi baik secara fisik maupun psikis (Isnainiyah, Yulianto, & Haryoko, 2017).

Keberadaan TNI di Negara Indonesia memiliki peran yang amat penting, selain memiliki peran untuk melindungi negara dalam bidang pertahanan, TNI juga memiliki peran sebagai pelindung bagi negara terhadap segala bentuk ancaman militer dan ancaman bersenjata baik berasal dari luar maupun dalam negeri, menjaga keutuhan wilayah NKRI, serta menjaga keselamatan negara Indonesia. Negara Indonesia memiliki tiga matra TNI, yaitu TNI Angkatan Laut, TNI Angkatan Udara, dan TNI Angkatan Darat. Ketiga matra tersebut memiliki tugas pokok yang sama dan telah dijelaskan berdasarkan UU nomor 34 tahun 2004. Anggota TNI dituntut untuk dapat menyesuaikan diri sesuai dengan tugas dan amanat yang sudah ditentukan sebagai prajurit. Anggota TNI harus memiliki kedisiplinan yang tinggi, dengan cara menjaga kepatuhan dan selalu taat pada aturan dan norma yang berlaku serta etika di dalam dunia militer. Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan delapan Wajib TNI berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas pokok dan segala aktivitas baik ketika berada di satuan maupun di tengah kehidupan masyarakat (Susilo, 2017). Organisasi akan sukses apabila didalamnya memiliki individu yang mampu melaksanakan delapan paradigma kerja utama yaitu bekerja dengan tulus, bekerja dengan tuntas, bekerja dengan baik dan benar, bekerja dengan keras, bekerja dengan serius, bekerja dengan memiliki kreatifitas, bekerja dengan unggul, dan bekerja dengan sempurna (Sinamo, 2002). Berdasarkan penjelasan diatas merupakan kriteria dari *organizational citizenship behavior*.

Sikap individu merasa bebas, tidak berhubungan langsung dengan sistem penghargaan dan dapat meningkatkan fungsi efektifitas organisasi disebut dengan *organizational citizenship behavior* (Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006). Robbins dan Judge (2009) berpendapat *organizational citizenship behavior* adalah sikap pilihan individu yang bukan merupakan bagian dari kewajiban kerja formal, tetapi tetap memberikan kontribusi yang positif untuk organisasi tersebut secara efektif. Menurut Organ, Podsakoff, dan

MacKenzie (2006) aspek *organizational citizenship behavior*, yaitu aspek *altruism* merupakan sikap individu dalam menolong sesama rekan kerja agar dapat menyelesaikan tugas dan bersedia meluangkan waktu saat rekan kerja memerlukan bantuan dalam hal pekerjaan. Aspek *conscientiousness* merupakan sikap individu saat melakukan pekerjaan dengan melebihi batas persyaratan tanggungjawabnya yang telah ditentukan oleh organisasi. Aspek *sportsmanship* merupakan kesediaan individu dalam mentoleransi keadaan lingkungan kerja yang kurang sesuai di tempat kerja. Individu tersebut menyikapinya dengan tanpa mengeluh sebagai suatu usaha dalam mengurangi permasalahan. Aspek *courtesy* merupakan sikap yang menjadi pilihan individu yang memiliki tujuan untuk mencegah timbulnya suatu permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun orang lain dan aspek *civic virtue* merupakan sikap individu yang memiliki tanggungjawab yang tinggi pada organisasi demi meningkatkan tujuan organisasi dan kemajuan organisasi.

Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) dalam meraih suatu keberhasilan organisasi memerlukan individu yang memiliki ciri-ciri *organizational citizenship behavior*, yaitu individu yang melakukan pekerjaan dengan memiliki sikap saling membantu dan meringankan beban pekerjaan, memberikan solusi dan informasi untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan, memiliki sikap saling bertoleransi terhadap kondisi lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan cara tanpa mengeluh, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kelangsungan dan pencapaian organisasi, dengan cara mengerjakan hal-hal positif yang dapat memberi kemajuan bagi organisasi.

Podsakoff dan MacKenzie (2013) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki beberapa manfaat dalam organisasi, yaitu mampu meningkatkan produktifitas individu dalam melakukan pekerjaan, mampu meningkatkan produktifitas baik manager atau atasan, menghemat sumber daya yang menjadi milik organisasi maupun yang langka demi menjaga efisiensi kelompok, sebagai fasilitas untuk kesesuaian kegiatan kelompok dalam melakukan pekerjaan, meningkatkan potensi organisasi melakukan pencarian ataupun mempertahankan karyawan yang terbaik, mampu meningkatkan kestabilan kinerja dalam organisasi, dan mampu meningkatkan potensi yang dimiliki organisasi agar dapat menyesuaikan perubahan yang terjadi di wilayah organisasi.

Organ (2006) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* diantaranya, yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan,

masa kerja serta jenis kelamin. Fleck dan Inceoglu (2010) berpendapat individu yang memiliki *engagement*, segala bentuk respon kognitif dan afektif pada individu tersebut muncul, sehingga dapat memberikan upaya dalam pekerjaan individu tersebut, sehingga individu tersebut akan melakukan kinerja yang maksimal.

Schaufeli (2013) mendefinisikan *employee engagement* adalah sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasinya dan ditandai dengan semangat, dedikasi dan *absorption* agar dapat mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi. Robertson Smith & Markwick (2009) menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan saat individu memiliki kebebasan menggunakan kemampuan ataupun keahliannya dalam mencapai tujuan organisasi dengan pikiran positif, menyenangkan, dan semangat. Robbin dan Judge (2015) menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan rasa puas pada individu dalam melakukan suatu pekerjaan, individu tersebut melakukan peran pekerjaannya dengan antusias pada organisasi. Individu terlibat sepenuhnya pada organisasi baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. *Employee engagement* menurut (Saks, 2006) merupakan konstruk yang unik dalam diri individu. Konstruk tersebut merupakan rangkaian dari kognitif, emosional, dan respon individu sehingga dapat memahami secara positif kapasitas kerja dalam organisasi.

Menurut Schaufeli (2013) terdapat tiga dimensi *employee engagement*, yaitu *vigor* merupakan tingginya energi dan ketahanan mental pada individu saat bekerja, kesediaan untuk bersungguh-sungguh, dan memiliki kegigihan ketika dihadapkan pada kesulitan dalam pekerjaan. Aspek *dedication* merupakan keterlibatan yang tinggi pada individu terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan. Keterlibatan tersebut dapat mengakibatkan individu memiliki rasa antusias yang tinggi dalam pekerjaannya dan merasa memiliki tantangan serta rasa bangga dalam melakukan suatu pekerjaan dan aspek *absorption* merupakan keadaan individu memiliki konsentrasi yang tinggi serta minat mendalam yang membuat individu tersebut tenggelam dalam pekerjaannya, sehingga individu merasa waktu terasa begitu cepat, serta sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Menurut Robbins (2006), ketika individu melakukan suatu pekerjaan maka kemampuan tersebut akan terlihat. Kemampuan individu dapat dilihat dari bagaimana individu melakukan suatu pekerjaan dengan mengeluarkan keahlian terbaik mereka yang diaplikasikan melalui alat-alat pendukung kinerja. Tolak ukur kinerja yang baik mensyaratkan mereka untuk

bersikap sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Solichin (2018) kualitas dalam diri individu yang memiliki *engagement* tinggi terhadap organisasi akan memperlihatkan ciri-ciri yaitu, individu tersebut akan memberi masukan baik pada organisasi maupun rekan kerja, juga memberi masukan mengenai pekerja dan konsumen yang berpotensi, tidak memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja meskipun terdapat peluang untuk bekerja di tempat baru, individu akan memberi lebih banyak waktu, usaha serta inisiatif yang tinggi agar bisa memberikan kontribusi demi tercapainya kesuksesan organisasi.

Sikap individu merasa bebas, tidak berhubungan langsung dengan sistem penghargaan dan dapat meningkatkan fungsi efektifitas organisasi disebut dengan *organizational citizenship behavior* (Organ, Padsakoff, dan MacKenzie, 2006). Organ, Padsakoff, dan MacKenzie (2006) mengungkapkan aspek *organizational citizenship behavior* yakni; *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*. Individu dengan *organizational citizenship behavior* merupakan individu yang ditandai adanya rasa ingin berkontribusi, berkomitmen, rela berkorban serta memiliki sikap saling bertoleransi sehingga dapat membantu sesama rekan kerja, dan melakukan pekerjaan melebihi batas persyaratan yang telah ditetapkan. Studi tentang hal tersebut berkaitan dengan konsep *employee engagement*. Schaufeli (2013) mendefinisikan *employee engagement* adalah sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasinya dan ditandai dengan semangat, dedikasi dan *absorption* agar dapat mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi. Individu memiliki *engagement* yang tinggi akan melakukan usaha untuk mencapai tujuan dalam hal meningkatkan kinerja. *Extra-role behavior* merupakan perilaku yang terkait dengan penentuan organisasi terhadap kinerja dan gambaran sikap yang baik dari individu di luar pekerjaan (Sridhar dan Thiruvankadam, 2014). Fleck dan Inceoglu (2010) berpendapat bahwa saat individu memiliki *engagement*, maka respon kognitif dan afektif pada individu tersebut muncul, sehingga dapat mengupayakan lebih banyak dalam pekerjaan individu tersebut, sehingga individu dapat melakukan kinerja yang maksimal. *Organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* dapat mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan melebihi standar yang telah ditetapkan serta dapat meningkatkan fungsi efektifitas perusahaan atau organisasi.

Koarmada II merupakan salah satu Komando Utama TNI Angkatan Laut yang bermarkas besar di Surabaya. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Bagian dan tiga prajurit anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya, sikap

proaktif dan inisiatif dimiliki oleh anggota dalam bekerja. Salah satu anggota menjelaskan, anggota memiliki minat untuk membantu sesama rekan kerja, anggota juga bersedia menerima tugas tambahan saat diberikan oleh atasan. Anggota mengerjakan tugas tambahan tanpa mengeluh atas tugas yang diberikan. Fenomena tersebut dapat dikategorikan dalam aspek *altruism* dan *sportmanship*. Anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya memiliki informasi yang jelas tentang bagaimana cara untuk melakukan pekerjaan yang baik melalui uraian jabatan. Anggota memiliki konsentrasi yang penuh dalam bekerja. Instansi juga telah melakukan perencanaan, mengontrol pencapaian hasil kerja serta mengarahkan anggota untuk berkembang mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Anggota memahami secara jelas tujuan dari instansi tersebut. Fenomena yang dijelaskan oleh subjek termasuk dalam aspek *civic virtue*. Anggota menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang sudah ditetapkan oleh instansi. Fenomena berdasarkan penjelasan subjek diatas tergolong dalam aspek *conscientiousness*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua prajurit anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya, sikap positif dimiliki anggota dalam bekerja. Subjek menjelaskan anggota datang tepat waktu dan mengikuti apel pagi. Tidak ada anggota yang datang terlambat saat bekerja. Semua anggota melaksanakan jadwal jaga sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Subjek juga menjelaskan anggota memiliki komitmen yang tinggi serta bangga dalam melakukan pekerjaannya. Fenomena yang dijelaskan oleh subjek termasuk dalam aspek *vigor* dan *dedication*. Anggota menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai prajurit dengan konsentrasi yang penuh. Subjek menjelaskan anggota selalu melakukan tugas dengan pikiran yang positif meskipun mendapatkan tugas yang berat. Subjek juga menjelaskan keterikatan secara emosional dengan pekerjaan terlihat saat anggota siap melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab. Fenomena yang dijelaskan oleh subjek termasuk dalam aspek *absorption*.

Anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai abdi negara dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai visi dan misi serta tujuan baik untuk instansi ataupun negara. Pencapaian tersebut akan berhasil apabila anggota melaksanakan kinerja yang maksimal dalam melakukan tugas dan kewajibannya sebagai anggota TNI. Organisasi akan sukses apabila didalamnya memiliki individu yang mampu melaksanakan delapan paradigma kerja utama yaitu bekerja dengan tulus, bekerja dengan tuntas, bekerja dengan baik dan benar, bekerja dengan keras, bekerja dengan serius, bekerja dengan memiliki kreatifitas,

bekerja dengan unggul, dan bekerja dengan sempurna (Sinamo, 2002).

Beberapa penelitian *employee engagement* maupun *organizational citizenship behavior* telah banyak dilakukan sebelumnya, akan tetapi penelitian mengenai *employee engagement* maupun *organizational citizenship behavior* masih terbatas di bidang militer. Hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut berarti bahwa apabila individu memiliki *employee engagement* yang tinggi, maka individu tersebut juga akan memiliki skor yang tinggi pada *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan fenomena yang terjadi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan apakah terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2013) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dianalisis dengan menggunakan angka. Pengumpulan, penafsiran, penampilan hingga hasil dari data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka. Tujuan dari penelitian kuantitatif ini untuk menguji tentang kebenaran yang terdapat dalam suatu teori dengan menyajikan fakta yang digambarkan melalui data secara statistik dan menunjukkan suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian ini menggunakan analisa korelasional, dimana analisa korelasional berguna untuk menguji hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior*. Tujuan penelitian korelasional ini adalah guna mengetahui suatu hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior*.

Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan sekelompok objek, dimana objek tersebut telah memenuhi karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya sejumlah 117 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian adalah *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan dengan pertimbangan tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti dan dapat digunakan sebagai subjek dalam penelitian (Sugiyono, 2016). Karakteristik subjek penelitian yaitu (1). Anggota TNI AL, (2). Berdinas di Koarmada II Surabaya, (3). Memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh subjek penelitian sejumlah 100 anggota TNI AL dengan masa kerja minimal 2 tahun di Koarmada II. Pada penelitian ini sebanyak 30 anggota

TNI AL yang dijadikan sebagai subjek *try out* dan 70 anggota TNI AL dijadikan sebagai subjek penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan skala. Skala disesuaikan dengan menggunakan skala *organizational citizenship behavior* dan skala *employee engagement* pada anggota TNI AL. Skala *organizational citizenship behavior* disesuaikan dengan aspek yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) dan skala *employee engagement* disesuaikan dengan aspek yang dikemukakan oleh Shchauteli (2013). Validitas dan reliabilitas dalam penelitian sangat penting untuk menentukan apakah skala tersebut layak digunakan untuk mengukur sebuah item. Adanya validitas dalam instrumen berfungsi untuk menentukan kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur aitem yang hendak diukur (Azwar, 2015). Validitas pada penelitian ini akan menggunakan validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang menunjukkan sejauh mana aitem-aitem pada tes meliputi keseluruhan isi yang akan diukur oleh peneliti (Azwar, 2015).

Skala pada variabel *organizational citizenship behavior* dibuat sesuai dengan aspek *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ (2006), yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Sebanyak 40 pernyataan pada uji coba akan dilakukan uji validitas. Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan *corrected item-total correlation* menyatakan terdapat 32 pernyataan yang valid dan 8 pernyataan yang memiliki daya beda kurang memenuhi sehingga dikatakan gugur.

Skala pada variabel *employee engagement* dibuat sesuai dengan aspek *employee engagement* yang dikemukakan oleh Shchauteli (2013), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sebanyak 36 pada uji coba akan dilakukan uji validitas. Berdasarkan uji validitas dengan *corrected item-total correlation* menyatakan terdapat 34 pernyataan yang valid dan 2 pernyataan yang tidak valid.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap individu berdasarkan skala yang telah dibuat oleh peneliti. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa skala *likert* merupakan skala yang digunakan dalam penelitian yang memiliki tujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi baik individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena yang ingin diteliti. Skala *likert* terbagi dalam dua kategori pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* memiliki skor dengan pola angka 5,4,3,2,1 sedangkan pernyataan *unfavorable* memiliki skor dengan pola angka 1,2,3,4,5. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang positif, sehingga dapat mendukung variabel yang diukur dan pernyataan *unfavorable* adalah

pernyataan yang negatif, sehingga tidak dapat mendukung variabel yang diukur. Setelah melakukan adaptasi dan menyusun alat ukur, peneliti kemudian melakukan *try out* keseluruhan alat ukur terhadap 30 anggota TNI AL dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari alat ukur, sehingga mendapatkan alat ukur yang valid dan mendapatkan hasil pengukuran yang ajeg.

Hasil uji validitas dari skala *employee engagement* menunjukkan dari 36 aitem yang telah ditentukan, hanya 34 aitem yang dinyatakan valid karena memiliki nilai lebih besar dari 0.349 dan terdapat 2 aitem yang dinyatakan gugur. Hasil uji validitas pada skala *organizational citizenship behavior* menunjukkan dari 40 aitem yang telah ditentukan, hanya terdapat 32 pernyataan yang dinyatakan valid dan terdapat 8 pernyataan yang memiliki daya beda kurang memenuhi sehingga dikatakan gugur.

Instrumen alat ukur dapat dikatakan reliabel jika sudah diujikan dalam beberapa penelitian dan hasil pengukuran data yang didapat menunjukkan angka yang tetap (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan teknik analisa *Alpha Cronbach* dengan aplikasi SPSS 24.00 for windows untuk mengukur uji reliabilitas. Koefisien reliabilitas memiliki angka yang berada dalam rentang 0 hingga 1.00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila reliabilitas mendekati 1.00 maka semakin tinggi reliabilitas alat ukur begitupun juga sebaliknya (Azwar, 2015). Hasil uji reliabilitas terhadap variabel *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1. Indeks Reliabilitas terhadap Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas (Alpha Cronbach)	Keterangan
Skala <i>Employee Engagement</i>	0.939	34
Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.932	32

Hasil uji reliabilitas pada tabel 1 memaparkan bahwa nilai reliabilitas pada alat ukur *employee engagement* yaitu sebesar 0.939 dan nilai reliabilitas pada alat ukur *organizational citizenship behavior* sebesar 0.932. Mengacu pada koefisien reliabilitas Siregar (2013) yang menetapkan sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0.6 ($r > 0.6$), maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur *employee engagement* dan alat ukur *organizational citizenship behavior* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliabel* ($r > 0.6$).

Berikut ini kategorisasi besarnya koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2002) antara lain:

Tabel 2. Kategorisasi Koefisien Reliabilitas

Kategori	Koefisien Reliabilitas
Sangat tinggi	$0.80 < r < 1.00$
Tinggi	$0.60 < r < 0.80$
Cukup	$0.40 < r < 0.60$
Rendah	$0.20 < r < 0.40$
Sangat rendah	$0.00 < r < 0.20$

Mengacu pada kategorisasi koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2002) pada tabel 2, bahwa koefisien reliabilitas dari variabel *employee engagement* yaitu sebesar 0.939 yang berarti memiliki kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Selanjutnya, koefisien reliabilitas dari variabel *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0.932 yang berarti memiliki kategori reliabilitas yang sangat tinggi pula. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kedua alat ukur yaitu *employee engagement* dan skala *organizational citizenship behavior* telah valid dan reliabel, sehingga kedua skala tersebut layak digunakan sebagai instrumen pengambilan data penelitian selanjutnya.

Menurut Winarsunu (2009) cara yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang terdapat dalam penelitian adalah dengan menggunakan teknik analisis data. Tujuan digunakannya teknik analisis data adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya serta mengungkap jawaban terhadap hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti. Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi. Teknik analisis korelasi bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel *employee engagement* (X) dan variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Uji asumsi yang terdapat pada penelitian ini menggunakan dua jenis teknik analisis data yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

Uji normalitas *test of normality kolmogrov smirnov* digunakan sebagai dasar uji normalitas dalam penelitian ini. Terdapat spesifikasi didalam *kolmogrov smirnov* dimana data dapat masuk dalam kategori berdistribusi normal apabila nilai probabilitasnya lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) (Sugiyono, 2017). Uji linearitas merupakan uji yang digunakan sebagai dasar untuk mengetahui apakah terdapat hubungan anatara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini uji linieritas yang digunakan adalah teknik *test for linearity* yang memiliki nilai signifikansi 5% ($p < 0.05$). Korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Tujuan korelasi *product moment* untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar kedua variabel yang signifikan, yaitu *employee engagement* dengan

organizational citizenship behavior pada anggota TNI AL. Teknik analisis data keseluruhan dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 24.0 for windows*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan subjek yang berjumlah 100 anggota TNI AL dengan rentang usia antara 21 tahun sampai dengan >50 tahun. Pada penelitian ini terdapat subjek dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 91 orang, sedangkan subjek dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang. Masa kerja dalam penelitian ini subjek yang memiliki masa kerja 2 tahun berjumlah 51 orang, masa kerja 6 tahun berjumlah 2 orang, masa kerja 7 tahun berjumlah 11 orang, masa kerja 17 tahun berjumlah 1 orang, masa kerja 18 tahun berjumlah 1 orang, masa kerja 28 tahun berjumlah 2 orang, masa kerja 30 tahun berjumlah 1 orang dan masa kerja 32 tahun berjumlah 1 orang.

Uji normalitas dan linearitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Data hasil penelitian lalu dianalisis dengan menggunakan *descriptive statistics*. Hasil analisis *descriptive statistics* disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3. Descriptive statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	70	114	156	137.1	10.8
<i>Employee Engagement</i>	70	110	166	135.5	9.86

Berdasarkan tabel deskripsi statistik 3 menunjukkan jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 70 anggota TNI AL. Hasil analisis *descriptive statistics* menunjukkan 70 subjek memperoleh hasil dengan *mean* pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah 137.1 dan *mean* pada variabel *employee engagement* adalah 135.5. Hasil *minimum* pada variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan angka 114 dan hasil *maximum* pada variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan angka sebesar 156, sedangkan variabel *employee engagement* nilai *minimum* menunjukkan angka sebesar 110 dan untuk nilai *maximum* menunjukkan angka sebesar 166.

Standar deviasi pada penelitian ini memperoleh angka sebesar 10.82 untuk variabel *organizational citizenship behavior*, tetapi angka sebesar 9.86 untuk variabel *employee engagement*.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) uji normalitas digunakan untuk mengetahui kategori data tersebut berada dalam distribusi normal atau berada dalam distribusi tidak normal.. Pada penelitian ini uji normalitas digunakan untuk mengetahui variabel *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* berada dalam distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas *test of normality kolmogrov smirnov* digunakan sebagai dasar uji normalitas dalam penelitian ini. Terdapat spesifikasi didalam *kolmogrov smirnov* dimana data dapat masuk dalam kategori berdistribusi normal apabila nilai probabilitasnya lebih dari 0.05 ($p > 0.05$).

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig >0.05	Distribusi data normal
Sig <0.05	Distribusi data tidak normal

Hasil analisis data menggunakan *test of normality Kolmogrov-Smirnov employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.393	Data berdistribusi normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.148	Data berdistribusi normal

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas memperoleh nilai yang signifikan untuk variabel *employee engagement* dengan menunjukkan angka sebesar 0.393 dan untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah menunjukkan angka sebesar 0.148. Kedua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki data yang berdistribusi normal karena bernilai signifikansi lebih dari 0.05 ($p > 0.05$).

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier

antara variabel *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement*. Menurut Sugiyono (2017) uji linieritas memiliki fungsi menentukan korelasi data pada penelitian. Kriteria pengujian linieritas ini berdasarkan atas signifikansi nilai sebesar 0.05, apabila hasil nilai yang didapat menunjukkan signifikansi kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) maka variabel dalam penelitian dapat dikatakan linier, namun apabila hasil nilai yang didapat menunjukkan signifikansi lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) maka variabel dalam penelitian dapat dikatakan tidak bersifat linier. Uji linier pada penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 24.0 for windows*.

Tabel 6. Ketentuan Distribusi Linearitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Non Linear
Sig < 0.05	Linear

Uji linier dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 24.0 for windows*. Hasil analisis data uji linieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.002	Linear

Berdasarkan table 7 hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi antara variabel *employee engagement* dengan variabel *organizational citizenship behavior* yaitu 0.002. Kedua variabel memiliki nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 ($p < 0.05$), sehingga variabel *employee engagement* dan variabel *organizational citizenship behavior* dapat disimpulkan memiliki data yang linier.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel *employee engagement* dan variabel *organizational citizenship behavior*. Uji hipotesis pada penelitian ini dibantu dengan

menggunakan aplikasi SPSS versi 24.00 for windows. Hubungan antar variabel dapat dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai p lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) dalam penelitian, sedangkan apabila nilai p dalam penelitian kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2012).

Tabel 8. Tingkat Keeratan Hubungan

Nilai Koefisien	Keterangan
0,00-0,20	Hubungan sangat rendah
0,20-0,40	Hubungan rendah
0,40-0,70	Hubungan Cukup / Sedang
0,70-0,90	Hubungan Kuat / Tinggi
0,90-1,00	Hubungan Sangat Kuat

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL.” Hasil analisis korelasi *product moment* terhadap kedua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Correlations

		<i>Employee Engagement</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
<i>Employee Engagement</i>	Pearson Correlation	1	0.240
	Sig. (2-tailed)		0.046
	N	70	70
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Pearson Correlation	0.240	1
	Sig. (2-tailed)	0.046	
	N	70	70

Berdasarkan tabel 9 hasil pengolahan data korelasi *product moment* menunjukkan variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *employee engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.046 ($p < 0.05$). Angka signifikansi yang terdapat dalam tabel 2.7 menjelaskan jika kedua variabel yaitu *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* dapat dikatakan memiliki hubungan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini “terdapat hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* pada anggota TNI AL” diterima.

Berdasarkan analisis nilai signifikan pada kedua variabel, yaitu *employee engagement* dan variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai 0.046 ($p > 0.05$). Nilai signifikansi 0.046 ($p > 0.05$) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel

tersebut yaitu variabel *employee engagement* dan variabel *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.240 ($r = 0.240$) dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi pada kedua variabel rendah, tingkat keeratan pada koefisien korelasi juga menunjukkan arah hubungan antar dua variabel. Angka hasil analisis koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan adanya tanda positif, sehingga arah hubungan antar kedua variabel adalah searah. Hubungan searah ini memiliki arti bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* pada anggota TNI AL, begitu juga sebaliknya jika *employee engagement* semakin rendah maka akan semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antar kedua variabel, yaitu *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL di Kormada II Surabaya. Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis yang berbunyi “terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL di Kormada II Surabaya”. Hipotesis tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi *product moment* menggunakan aplikasi SPSS versi 24.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis data dengan subjek berjumlah 70 anggota TNI AL di Kormada II Surabaya, menghasilkan nilai signifikansi korelasi sebesar 0.046 ($\text{sig} < 0.05$) pada kedua variabel, yaitu *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu “terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL di Kormada II Surabaya” dapat diterima, karena hasil data menunjukkan bahwa kedua variabel terdapat hubungan yang signifikan.

Organizational citizenship behavior merupakan sikap individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektifitas organisasi (Organ, Padsakoff, dan MacKenzie, 2006). Schaufeli (2013) mendefinisikan *employee engagement* adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Menurut Fleck dan Inceoglu (dalam Albert, 2010)

mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki *engagement*, berbagai perilaku kognitif dan afektif akan terjadi, seperti memberikan lebih banyak upaya dalam pekerjaan individu itu sendiri.

Organizational citizenship behavior dan *employee engagement* dapat mendorong seseorang untuk bertindak melebihi standar yang telah ditetapkan serta dapat meningkatkan fungsi efektifitas. Hubungan yang terdapat pada *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* disebabkan adanya keterikatan antar variabel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Citta Cendani dan Endang Tjahjaningsih (2015). Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* di tempat kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut berarti bahwa apabila individu memiliki *employee engagement* yang tinggi, maka individu tersebut juga akan memiliki skor yang tinggi pada *organizational citizenship behavior*.

Kedua, yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh Riezal Indra Prakoso (2020), yang memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior*. Hubungan positif antara kedua variabel tersebut berarti bahwa apabila karyawan memiliki *employee engagement* yang tinggi, maka skor yang tinggi pada *organizational citizenship behavior* juga dimiliki pada karyawan.

Sikap individu merasa bebas, tidak berhubungan langsung dengan sistem penghargaan dan dapat meningkatkan fungsi efektifitas organisasi disebut dengan *organizational citizenship behavior*. Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) dalam meraih suatu keberhasilan organisasi memerlukan individu yang memiliki ciri-ciri *organizational citizenship behavior*, yaitu individu yang melakukan pekerjaan dengan memiliki sikap saling membantu dan meringankan beban pekerjaan, memberikan solusi dan informasi untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan, memiliki sikap saling bertoleransi terhadap kondisi lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan cara tanpa mengeluh, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kelangsungan dan pencapaian organisasi, dengan cara mengerjakan hal-hal positif yang dapat memberi kemajuan bagi organisasi. Ciri-ciri yang telah disebutkan diatas, maka individu yang memiliki sikap tersebut akan memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal akan mudah untuk dilakukan apabila individu memiliki sikap proaktif

dan insiatif yang dilakukan untuk meningkatkan efektifitas dan mencapai tujuan organisasi.

Aspek *sportsmanship* digambarkan dengan sikap anggota TNI AL di Kormada II Surabaya tidak gampang mengeluh saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan sehingga muncul adanya keinginan untuk tetap menyelesaikan pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan, anggota juga memiliki toleransi yang tinggi dan juga sangat peduli dengan kemajuan instansi dan anggota juga tidak pernah mengeluh saat mengalami kesulitan di pekerjaan. Keinginan untuk tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun mengalami kesulitan. Aspek *civic virtue* digambarkan dengan sikap anggota TNI AL di Kormada II Surabaya yang bersedia membantu kegiatan yang diadakan oleh instansi. Sikap dan etika selalu dijaga dengan baik didalam ataupun diluar tempat kerja serta selalu menjaga nama baik kesatuan tempat mereka bekerja.

Aspek *altruism* digambarkan dengan sikap anggota TNI AL di Kormada II Surabaya saling membantu sesama rekan kerja yang mengalami kesulitan serta bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir dan tidak merasa keberatan saat diperintah untuk menggantikan pekerjaan anggota lain meskipun mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab yang sudah ditetapkan. Aspek *conscientiousness* digambarkan dengan sikap anggota TNI AL di Kormada II Surabaya tidak keberatan saat diberikan pekerjaan dengan *deadline* yang darurat. Anggota siap melaksanakan perintah meskipun sedang berada di rumah. Dalam penugasan anggota juga siap ditempatkan dimanapun sesuai dengan keputusan yang sudah ditetapkan. Aspek *courtesy* digambarkan dengan sikap anggota TNI AL di Kormada II Surabaya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja supaya mencegah terjadinya perselisihan dengan rekan kerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan sikap anggota TNI AL di Kormada II Surabaya yang bekerja dengan proaktif dan insiatif.

Sikap individu merasa bebas, tidak berhubungan langsung dengan sistem penghargaan dan dapat meningkatkan fungsi efektifitas organisasi disebut dengan *organizational citizenship behavior* (Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006). Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) mengungkapkan aspek *organizational citizenship behavior* yakni; *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Individu dengan *organizational citizenship behavior* merupakan individu yang ditandai adanya rasa ingin berkontribusi, berkomitmen, rela berkorban serta memiliki sikap saling bertoleransi sehingga dapat membantu sesama rekan kerja, dan melakukan pekerjaan melebihi batas

persyaratan yang telah ditetapkan. Studi tentang hal tersebut berkaitan dengan konsep *employee engagement*. Schaufeli (2013) mendefinisikan *employee engagement* adalah sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasinya dan ditandai dengan semangat, dedikasi dan *absorption* agar dapat mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi. Individu memiliki *engagement* yang tinggi akan melakukan usaha untuk mencapai tujuan dalam hal meningkatkan kinerja. *Extra-role behavior* merupakan perilaku yang terkait dengan penentuan organisasi terhadap kinerja dan gambaran sikap yang baik dari individu di luar pekerjaan (Sridhar dan Thiruvendakam, 2014). Fleck dan Inceoglu (2010) berpendapat bahwa saat individu memiliki *engagement*, maka respon kognitif dan afektif pada individu tersebut muncul, sehingga dapat mengupayakan lebih banyak dalam pekerjaan individu tersebut, sehingga individu dapat melakukan kinerja yang maksimal. *Organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* dapat mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan melebihi standar yang telah ditetapkan serta dapat meningkatkan fungsi efektifitas perusahaan atau organisasi.

Organ (2006) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* diantaranya, yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja serta jenis kelamin. Selain faktor-faktor yang sudah dipaparkan diatas, terdapat satu hal yang juga mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu *employee engagement*. Fleck dan Inceoglu (2010) berpendapat individu yang memiliki *engagement*, segala bentuk respon kognitif dan afektif pada individu tersebut muncul, sehingga dapat memberikan upaya dalam pekerjaan individu tersebut, sehingga individu tersebut akan melakukan kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal, keahlian kognitif, serta kemampuan dalam merespon pekerjaan sangat penting untuk dimiliki oleh setiap anggota TNI AL. Studi tentang hal tersebut berkaitan dengan konsep *employee engagement*.

Schaufeli (2013) mendefinisikan *employee engagement* adalah sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasinya dan ditandai dengan semangat, dedikasi dan *absorption* agar dapat mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila didalamnya memiliki kualitas penting yang harus terdapat pada diri masing-masing individu di tempat kerja, salah satunya adalah *engagement*. Aspek *vigor* digambarkan dengan sikap anggota TNI AL di Kormada II Surabaya yang memiliki sikap positif dalam bekerja. Pada saat bekerja anggota datang tepat waktu dan mengikuti apel pagi. Tidak ada anggota yang datang terlambat saat bekerja. Semua anggota melaksanakan

jadwal jaga sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Meskipun anggota mendapatkan perintah penugasan diluar pulau tempat tinggal mereka, anggota tetap melaksanakan tugasnya dengan semangat dan penuh tanggung jawab. Aspek *dedication* digambarkan dengan sikap anggota TNI AL di Kormada II Surabaya yang memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaan serta memiliki rasa bangga atas pekerjaannya. Rasa bangga terhadap pekerjaan selalu dirasakan oleh anggota, karena untuk menjadi seorang prajurit negara mereka harus melalui tahapan seleksi yang panjang dan tentunya tidak mudah untuk dilakukan. Fisik dan psikis yang kuat harus mereka miliki setiap kali melakukan pekerjaan sebagai abdi negara. Aspek *absorption* digambarkan dengan sikap anggota TNI AL di Kormada II Surabaya yang selalu melakukan tugas dengan pikiran yang positif meskipun mendapatkan tugas yang berat. Keterikatan secara emosional dengan pekerjaan terlihat saat anggota siap melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab.

Uji hipotesis penelitian yang telah dianalisis menggunakan *pearson product moment* menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0.240 ($r = 0.240$). Tingkat keeratan hubungan antar kedua variabel memiliki nilai koefisien korelasi yang rendah. Pada penelitian ini angka hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya tanda positif, sehingga arah hubungan antar kedua variabel adalah searah. Hubungan searah ini memiliki arti bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* pada anggota TNI AL di Kormada II Surabaya, begitu juga sebaliknya jika *employee engagement* semakin rendah maka akan semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL di Kormada II Surabaya.

Hubungan korelasi antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* yang rendah disebabkan karena subjek yang digunakan dalam penelitian terdapat lebih banyak subjek dengan masa kerja 2 tahun memiliki presentase sebesar 81.37% dan subjek dengan masa kerja lebih dari 2 tahun memiliki presentase sebesar 18.63%. Subjek yang memiliki masa kerja 2 tahun tentu berbeda dengan subjek yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun. Subjek dengan masa kerja lebih dari 2 tahun akan lebih memahami kondisi di organisasi tersebut. Sesuai dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada individu, masa kerja termasuk dalam salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada individu. Jangka waktu lama seseorang dalam bekerja pada suatu instansi atau perusahaan disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja individu pada sebuah organisasi atau

perusahaan, maka perilaku *organizational citizenship behavior* pada individu tersebut juga akan semakin tinggi (Ucho, 2012).

Individu dengan *organizational citizenship behavior* merupakan individu yang ditandai adanya rasa ingin berkontribusi, berkomitmen, rela berkorban serta memiliki sikap saling bertoleransi sehingga dapat membantu sesama rekan kerja, dan melakukan pekerjaan melebihi batas persyaratan yang telah ditetapkan dan individu yang memiliki *engagement* yang tinggi akan melakukan usaha untuk mencapai tujuan dalam hal meningkatkan kinerja. *Extra-role behavior* merupakan perilaku yang terkait dengan penentuan organisasi terhadap kinerja dan gambaran sikap yang baik dari individu di luar pekerjaan (Sridhar dan Thiruvendakam, 2014).

Tentara Nasional Indonesia merupakan angkatan bersenjata yang dimiliki oleh negara Republik Indonesia. Tentara Nasional Indonesia merupakan singkatan dari TNI. TNI memiliki peran untuk melindungi negara dalam bidang pertahanan dengan melaksanakan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara Republik Indonesia. Negara Indonesia memiliki tiga matra TNI, yaitu TNI Angkatan Laut, TNI Angkatan Udara, dan TNI Angkatan Darat. Ketiga matra tersebut memiliki tugas pokok yang sama yang sudah dijelaskan berdasarkan UU nomor 34 tahun 2004. Anggota TNI dituntut untuk dapat diri sesuai dengan tugas dan amanat yang sudah ditentukan sebagai prajurit. Anggota TNI harus memiliki kedisiplinan yang tinggi, dengan cara menjaga kepatuhan dan selalu taat pada aturan dan norma yang berlaku serta etika di dalam dunia militer. Tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan NKRI, menjaga seluruh wilayah NKRI dengan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, serta melindungi segenap bangsa Indonesia dari ancaman baik dari dalam maupun luar negeri serta gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Saat menjalankan tugasnya, semangat yang tinggi dan pantang menyerah harus melekat pada semua anggota TNI. Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan delapan Wajib TNI berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas pokok dan segala aktivitas baik ketika berada di satuan maupun di tengah kehidupan masyarakat

TNI Angkatan Laut atau juga dapat disebut TNI AL merupakan salah satu dari ketiga matra di Indonesia yang memiliki peran untuk menjaga pertahanan negara. Selain menjalankan tugas pokok, TNI AL juga memiliki tugas lain yang sesuai dengan tujuan serta visi dan misi TNI-AL. Berdasarkan pasal 9 UU nomor 34 tahun 2004 tugas TNI-AL, yaitu melaksanakan tugas sebagai prajurit TNI matra laut dalam bidang menjaga pertahanan,

menegakkan hukum dan menjaga keamanan wilayah laut yuridiksi nasional berdasarkan ketentuan hukum internasional yang telah disahkan oleh negara, melaksanakan tugas terkait dengan urusan hubungan resmi antar satu negara dengan negara lain dalam rangka mendukung kebijakan politik luar negeri yang ditetapkan pemerintah, mendukung pembangunan dan mengembangkan kekuatan matra laut, serta melaksanakan pemberdayaan dan menjaga daerah pertahanan laut. Prajurit melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai anggota TNI AL dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja sebagai anggota TNI sehingga dapat mencapai visi dan misi serta tujuan baik untuk instansi ataupun negara. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, anggota TNI AL membutuhkan kinerja yang maksimal dalam melakukan tugas dan kewajibannya sebagai TNI.

Organisasi akan sukses apabila didalamnya memiliki individu yang mampu melaksanakan delapan paradigma kerja utama yaitu bekerja dengan tulus, bekerja dengan tuntas, bekerja dengan baik dan benar, bekerja dengan keras, bekerja dengan serius, bekerja dengan memiliki kreatifitas, bekerja dengan unggul, dan bekerja dengan sempurna. Kinerja yang maksimal digambarkan dengan sikap proaktif, inisiatif dan positif pada anggota TNI AL. Sikap proaktif dan inisiatif tersebut diterapkan dengan adanya sikap saling membantu sesama anggota dalam pekerjaan dan bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir. Anggota TNI AL juga selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan, anggota TNI AL tidak mudah mengeluh dan selalu muncul keinginan untuk tetap menyelesaikan pekerjaan. Anggota TNI AL selalu siap dan bersedia untuk membantu kegiatan yang diadakan oleh instansi. Sikap dan etika selalu dijaga dengan baik oleh anggota TNI AL. Serta selalu menjaga nama baik kesatuan tempat mereka bekerja.

Tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota TNI AL tentu tidak mudah, akan tetapi anggota TNI AL memiliki semangat yang tinggi dan selalu memiliki pikiran yang positif dalam mengemban tugas dan tanggungjawabnya sebagai prajurit profesional. Anggota TNI AL juga memiliki rasa bangga yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sikap yang positif digambarkan dengan anggota TNI AL selalu datang tepat waktu dan mengikuti apel pagi. Tidak ada anggota TNI AL yang terlambat saat bekerja. Semua anggota TNI AL melaksanakan jadwal jaga sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Tingginya komitmen serta rasa bangga juga dimiliki oleh anggota TNI AL. Anggota TNI AL bersedia dan siap ditempatkan tugas dimana saja,

meskipun anggota TNI AL harus jauh dari keluarganya. Anggota TNI AL melakukan tugas dengan pikiran yang positif meskipun mendapatkan tugas yang berat. Keterikatan secara emosional dengan pekerjaan terlihat saat anggota TNI AL siap melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab. Adanya sikap positif tersebut mendorong anggota TNI AL untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga dapat menjadi salah satu penunjang dalam meningkatkan efektifitas instansi agar tujuan serta visi dan misi dapat tercapai.

PENUTUP

Simpulan

Hasil analisis nilai signifikan pada variabel *employee engagement* dan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0.046 ($p > 0.05$). Berdasarkan hasil analisis data dengan subjek berjumlah 70 anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya, menghasilkan nilai signifikansi korelasi sebesar 0.046 ($\text{sig} < 0.05$) pada kedua variabel, yaitu *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji hipotesis penelitian yang telah dianalisis menggunakan *pearson product moment* menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0.240 ($r = 0.240$). Tingkat keeratan hubungan antar kedua variabel memiliki nilai koefisien korelasi yang rendah. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yaitu “terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya” dapat diterima. Pada penelitian ini angka hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya tanda positif, sehingga arah hubungan antar kedua variabel adalah searah. Hubungan searah ini memiliki arti bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* pada anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya, begitu juga sebaliknya jika *employee engagement* semakin rendah maka akan semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL di Koarmada II Surabaya.

Individu dengan *organizational citizenship behavior* merupakan individu yang ditandai adanya rasa ingin berkontribusi, berkomitmen, rela berkorban serta memiliki sikap saling bertoleransi sehingga dapat membantu sesama rekan kerja, dan melakukan pekerjaan melebihi batas persyaratan yang telah ditetapkan dan individu yang memiliki *engagement* yang tinggi akan melakukan usaha untuk mencapai tujuan dalam hal meningkatkan kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti, yaitu :

1. Bagi Instansi

Berdasarkan pada hasil penelitian ini diharapkan instansi meningkatkan *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh setiap anggota TNI AL. Dalam meningkatkan perilaku *employee engagement*, instansi perlu menanamkan semangat serta motivasi pada prajurit TNI AL serta penghayatan dalam pekerjaan. Selain itu, instansi juga perlu memperhatikan *organizational citizenship behavior* pada anggota TNI AL dan mengoptimalkan tuntutan tugas seperti waktu dalam bekerja. Meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kerjasama antar anggota TNI AL untuk mencapai tujuan bersama, memperkuat mental para anggota TNI AL dalam menjalankan tugas baik didalam ataupun diluar instansi, menjaga dan meningkatkan kedisiplinan para anggota, meningkatkan komitmen dan rasa bangga para anggota TNI AL dalam menjalankan tugas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior*, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengungkap faktor lain yang memiliki hubungan dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini hanya menekankan pada variabel *employee engagement* dan tidak semua faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan. Oleh karena itu diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat mengungkap variabel lain yang belum dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu yang terdapat dalam faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* antara lain budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). Employee engagement: 10 key questions for research and practice. Dalam S. L. Albert, (Ed.). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cendani, C. & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh employee engagement dan media sosial terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen* 30(2).
- Farh, J. L., Zhong, C. B., Organ D. W. (2002). Organizational citizenship behavior in the people's Republic of China. Dalam A. Tsui & C. M. Lau, (Eds.). *The management of enterprises in the people's Republic of China*. New York: Springer Science & Business Media.
- Fleck, S., & Inceoglu, L. (2010). A comprehensive framework for understanding and predicting engagement. *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Hoffman, Et Al. 2007. Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 92, 555-566.
- Isnainiyah, A. P., Yulianto, A., & Haryoko, S. F. (2017). Keterikatan kerja Perwira Tni Angkatan Udara ditinjau dari Korps (Work Engagement of Indonesian Air Force Officer based on Corps). *Forum Ilmiah*, 13(3).
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., Truss, K. (2008). Employee engagement: A literature review. Working Paper Series No 19, 3-5.
- MacLeod, D., & Clarke, N. (2009). *Engaging for success: enhancing performance through employee engagement. A report to government*. London: Department for Business, Innovation and Skills.
- Muhdar, (2015). *Organizational citizenship behavior perusahaan*. (Ed) Rahma S. Penerbit: Sultan Amai Press IAIN Sultas Amal Gorontalo.
- Novarinda, R., & Iqbal, M. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja dan iklim kerja terhadap komitmen. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(2).
- Organ, D. W., Podsakoff, M. P., MacKenzie, B. S. (2006). *Organizational citizenship behavior*. USA: Sage Publications, Inc.
- Pemerintah Indonesia. (2004). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia. Lembaran RI Tahun 2004 No. 34. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, N. P. (2018). *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior*. New York: Oxford University Press.
- Prakoso, Riezal Indra (2020). Employee engagement dengan organizational citizenship behavior pada karyawan bagian produksi. *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (R. Saraswati & F. Sirait, penerjemah). Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.
- Robertson-smith, G., & Markwick, C. (2009). *Employee engagement a review thinking of curent thinking*. United Kingdom: University of Sussex Campu
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 600-619.
- Schaufeli, W. B. (2013). *What is engagement?.* Dalam C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Sinamo, J.H. (2002). *Etos kerja:21 etos kerja profesional di era digital global*.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Fajar Interpretama Mandiri.
- Siyoto, Sandu & Sodik, Ali. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Skobelev, P. O., & Borovik, S. Y. (2017). On the way from industry 4.0 to industry 5.0: From digital manufacturing to digital society. *International Scientific Journal "Industry 4.0"*, 2(6).
- Sridhar, A., & Thiruvenkadam, T. (2014). Impact of employee engagement on organization citizenship behaviour. *BVIMSR's Journal of Management Research*, 6(2), 147-155.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendekatan teoritis-praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Solichin, M. R. (2018). Analisis pengaruh *employee engagement, emotional intelligence*, dan komitmen terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen., 6(2). 36-47.
- Susilo, H. (2017). Peran *Work-Life balance* terhadap *Work-Engagemnet* ditinjau dari jenis kelamin dan lama bekerja pada tenaga pendidik di sekolah

kedinasan TNI Angkatan Udara . Fakultas Psikologi
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Ucho, A. (2012). Type a personality, age, tenure, and organizational citizenship behavior among non-academic staff of benue state university. *Journal of Contemporary Research in Business*. 4 (4), 563 – 570.

Ulrich, D. (2007). *The talent trifecta*. *Work Engagment*, 86(15), 32-33.

Winarsunu. (2009). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: UMM Press.

