


## Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Quality Of Work Life* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di PT Subang Autocomp Indonesia Departemen Produksi

Patoni<sup>1</sup>, Muhammad Amin<sup>2</sup>, Angeline Natalia Ramadhanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Dr.KHEZ Muttaqien, Jl. Baru, Ciwareng, Kec. Babakancikao, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41151

E-mail: [febpatoni@gmail.com](mailto:febpatoni@gmail.com)

\* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i3.400>

### ARTICLE INFO

#### Article history

Received: 18 March 2025

Revised: 23 March 2025

Accepted: 27 March 2025

#### Kata Kunci:

Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Quality Of Worklife.

#### Keywords:

Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Quality Of Worklife.



### ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh employee engagement dan quality of worklife terhadap organizational citizenship behavior. Pengumpulan data primer dengan menggunakan sampel berjumlah 94 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial employee engagement dan quality of worklife berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Dan keseluruhan variabel dependen berpengaruh simultan terhadap organizational citizenship behavior dengan nilai F hitung 103.954 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai R square menunjukkan hasil 0,696 yang artinya bahwa keseluruhan variabel dependen berpengaruh secara simultan sebanyak 69.6%.

This research was conducted to determine the influence of employee engagement and quality of work life on organizational citizenship behavior. In this research, employee engagement and quality of work life variables are used as dependent variables. Primary data was collected using a sample of 94 people. The data analysis method used in this research is multiple linear regression with the help of SPSS 26 software. Based on the results of research that has been conducted, it shows that partially employee engagement and quality of work life have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. And the entire dependent variable has a simultaneous effect on organizational citizenship behavior with a calculated F value of 103,954 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . And the R square value shows a result of 0.696, which means that the entire dependent variable has a simultaneous effect of 69.6%.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

**How to Cite:** Patoni et al. (2025). Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Quality Of Work Life* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di PT Subang Autocomp Indonesia Departemen Produksi, 3(3) 273-284. doi: <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i3.400>

## PENDAHULUAN

Industri manufaktur memiliki cakupan yang luas dan berperan penting dalam perekonomian global dan menjadi tulang punggung bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia selama beberapa dekade terakhir. Jawa Barat merupakan salah satu pusat industri manufaktur terbesar di Indonesia. Industri manufaktur di wilayah ini sangat beragam misal perusahaan yang beroperasi dibidang otomotif, elektronik, tekstil, farmasi, makanan dan minuman dan masih banyak lagi ada di kawasan industri di Jawa Barat. Subang menjadi salah satu wilayah dengan industri manufaktur yang semakin maju. Salah satu perusahaan manufaktur yang ada di Subang adalah PT Subang Autocomp Indonesia (SUAI).

PT. SUAI adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pembuatan komponen otomotif dengan produk utamanya adalah *wiring harness*. *Wiring harness* adalah komponen kendaraan bermotor yang merupakan serangkaian *circuit/wire/kabel* dengan jenis dan fungsi yang beraneka ragam seperti untuk *air bag, body front harness, door harness, engine room harness* dan masih banyak lagi. Komponen ini merupakan bagian yang sangat penting dari kendaraan bermotor yaitu sebagai sistem saraf kendaraan. *Wiring harness* berfungsi untuk menyampaikan perintah kelistrikan pada mobil, sebagai penyalur arus listrik dari satu bagian ke bagian lain yang membutuhkan. Komponen rangkaian kabel ini sangat penting dan menentukan performa maupun keselamatan bagi pengguna kendaraan.

PT SUAI adalah perusahaan modal asing (PMA) yang tergabung dalam Yazaki Group Japan dan telah memberikan berkontribusi terhadap perkembangan dunia otomotif di Indonesia. Salah satu *customer* tetapnya yaitu PT. Toyota Astra Motor dan PT. Astra Daihatsu Motor. Persaingan bisnis dengan profit tingkat tinggi membuat PT SUAI berusaha semaksimal mungkin untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat dengan meningkatkan sumber daya manusia yang positif dan berkualitas untuk memproduksi *wiring harness* yang baik sesuai dengan standar.

Di dalam organisasi salah satu faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia yang positif adalah dengan mengembangkan perilaku-perilaku baik anggota organisasi, sehingga kemajuan perusahaan tidak didasarkan kepada jumlah karyawannya. Hal ini dikatakan oleh Patoni (2020), bahwa Jumlah yang besar belum tentu berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan. Kualitas kerja atau kinerja merupakan hal esensial dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat T. Hani Handoko ( 2011 : 189) bahwa dalam praktik sering ditemui kasus dimana jumlah karyawan tidak sama dengan jumlah pekerjaan. Oleh karena itu dalam konteks keberhasilan perusahaan atau organisasi, kemauan dan kesediaan karyawan untuk berperan dan berkontribusi secara sukarela, kepada perusahaan menjadi hal yang penting.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikatakan oleh Mathis & Jackson (2019) adalah bentuk kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di lingkungan kerjanya. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong rekan kerja, menjadi *volunteer* untuk tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Keterlibatan karyawan pada perusahaan akan membuka ruang bagi suksesnya pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan. Hal ini seperti dikatakan oleh Patoni (2024 : 2) bahwa seseorang yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya cenderung akan lebih senang dan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya serta akan memiliki komitmen untuk selalu bekerja diperusahaan tersebut.

Menurut Ramdani et al (2023) sebagai kinerja perilaku (*behavioral outcome*) karyawan secara individual maupun perilaku karyawan secara keseluruhan, OCB memiliki peran yang sangat penting untuk diwujudkan dalam organisasi. Karyawan secara individu yang memiliki perilaku sosial yang baik akan mampu mendorong fungsi organisasi menjadi lebih efektif. Perilaku sosial ini akan lebih signifikan dalam mendorong kinerja organisasi jika dilakukan secara bersama dan terstruktur dalam organisasi. Karena peran OCB begitu penting dan berdampak positif bagi perusahaan, hal ini menjadikan perusahaan mengharapkan dapat merekrut karyawan yang mempunyai karakter OCB.

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan peneliti, fenomena yang masih menjadi tantangan di PT SUAI menunjukkan masih rendahnya OCB yang ada, teramati dari segi absensi masih ada perilaku karyawan yang tidak mencerminkan OCB seperti tidak masuk kerja dengan atau tanpa keterangan atau tidak hadir tepat waktu sesuai peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Adapun salah satu data yang dapat digunakan untuk mewakili karakteristik OCB dari suatu perusahaan adalah absensi karyawan. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT Subang Autocomp Indonesia pada bulan januari sampai mei 2024.

Tabel 1. Data Absensi Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi PT Subang Autocomp Indonesia

No	Bulan	Bagian Produksi					Total
		Ware House	Pre Assy	Final Assy	QC	Finish Good	
1	Januari	1	5	12	2	0	20
2	Februari	3	8	6	3	2	22
3	Maret	1	6	8	5	1	21
4	April	2	5	15	3	2	27
5	Mei	3	5	12	6	3	29
<b>Total</b>							119

Sumber : PT Subang Autocomp Indonesia

Tabel 1 menjelaskan bahwa setiap bulannya selalu ada karyawan di departemen produksi yang tidak masuk kerja. Jika dihitung rata-rata dari bulan januari sampai mei 2024 diperoleh 20 sampai 24 karyawan yang tidak masuk kerja per bulannya. Yang perlu diperhatikan pula bahwa ada kenaikan jumlah karyawan yang tidak masuk dari semula 20 orang dibulan januari, menjadi 22 orang di febuari, 21 orang dibulan maret, 27 orang dibulan april dan 29 orang dibulan mei. Data tersebut mengundang praduga peneliti bahwa *conscientiousness* yang rendah dari perilaku OCB karyawan departemen produksi di PT SUAI. yaitu berdisiplin waktu dalam hal kehadiran. Ketidakhadiran karyawan yang belum optimal sesuai target yang diharapkan yaitu 100%, dapat mempengaruhi target produksi dalam pencapaiannya menjadi kurang maksimal.

Hasil pengamatan menunjukkan ketika ada karyawan yang tidak masuk bekerja, *tanoko* atau *leader* harus mencari *manpower* pengganti, namun seringkali *manpower* pengganti perlu beradaptasi atas *job manpower* asli sehingga target produksi menjadi *delay* bahkan dapat menyebabkan target harian tidak tercapai, resiko akan produk *deffect* pun menjadi lebih tinggi. Untuk itu kehadiran atau absensi karyawan menjadi poin yang harus diperhatikan. Hal lain yang ditemukan adalah tingkat inisiatif karyawan yang masih rendah, karyawan kurang memiliki pemikiran atau tindakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa adanya perintah langsung dari atasannya.

Karyawan juga lebih acuh terhadap kondisi sekitar, jika ada satu karyawan lain yang sibuk dengan pekerjaannya yang *overload*, jarang karyawan lainnya ikut membantu menyelesaikan pekerjaan dari karyawan lain, walaupun karyawan tersebut sedang tidak memiliki pekerjaan yang dikerjakan, atau pekerjaannya telah selesai lebih awal dan karyawan tersebut juga mampu melakukan pekerjaan yang dimaksud. Padahal dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan dibutuhkan kerjasama antar anggota organisasi. Dalam fenomena masalah yang terjadi, peneliti menduga adanya gejala penurunan dimensi *altruism* yang rendah dari perilaku OCB pada karyawan departemen produksi di PT SUAI. Dimana salah satu contoh perilaku dimensi *altruism* yaitu kesadaran untuk bersedia memberikan bantuan kepada orang yang berada disekitarnya.

Masalah lain yang ditemukan adalah tingkat kemangkiran, atau tingkat *resign* karyawan yang cukup tinggi. Berikut adalah data masuk dan keluar karyawan selama periode Agustus 2023 sampai Maret 2024.

Tabel 2. Data masuk dan keluar karyawan PT Subang Autocomp Indonesia Bulan Agustus 2023 sampai Maret 2024

Bulan	Jumlah karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir
Agustus 2023	4285	186	234	4237
September 2023	4237	104	225	4116
Oktober 2023	4116	212	134	4194
November 2023	4194	59	102	4151
Desember 2023	4151	62	215	3998
Januari 2024	3998	2	197	3803
Februari 2024	3803	0	281	3522
Maret 2024	3522	0	140	3382

Sumber : PT Subang Autocomp Indonesia

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa intensitas karyawan yang keluar pada PT. SUAI terbilang cukup tinggi. Berdasarkan hasil observasi bahwa faktor yang mempengaruhi intensitas tingginya karyawan yang keluar adalah faktor ketidaknyamanan (*job insecurity*) dan kejenuhan (*burnout*). Fenomena ini menunjukkan hal yang berbanding terbalik dengan salah satu dimensi OCB yaitu *sportmanship*, dimana dimensi ini menunjukkan suatu kerelaan untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh.

Walaupun ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan. Dampak keluar masuk karyawan yang tinggi menciptakan tingginya biaya yang harus dikeluarkan terutama bagi sebuah perusahaan yang telah membuat investasi yang sangat besar di pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai salah satu tahap rekrutmennya seperti PT SUAI. Studi-studi terdahulu telah membahas mengenai *employee engagement*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ayuningsih (2021), Nasution et

al (2020) dan Dwi Harsono et al (2023) menunjukkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian mengenai pengaruh *quality of worklife* terhadap *organizational citizenship behavior* telah banyak dilakukan sebelumnya. penelitian yang telah dilakukan wulandari (2021), dewi paramitha & rijanti (2022) dan legowo & soliha (2022) menunjukkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Robbins & Coulter (2020) mengatakan bahwa manajemen merupakan upaya menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien melalui kolaborasi dengan orang lain, proses merujuk pada serangkaian aktivitas yang berhubungan secara berkelanjutan. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Nawawi (2011) manajemen sumber daya manusia adalah proses pemberdayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal bagi pencapaian organisasi.

### **Employee Engagement**

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) dalam Paramarta & Saragih (2021) *employee engagement* adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikkan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja). Menurut (Robbins & Judge, 2015) dalam jurnal (Legowo & Soliha, 2022) menyatakan bahwa *employee engagement* yakni partisipasi, kesenangan serta semangat individu terhadap tugas yang dilakukannya. Karyawan akan terlibat dan menunjukkan dirinya menurut jasmani, psikologis, juga emosional saat bekerja untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan merasa terikat (*engaged*) dengan perusahaan, sehingga karyawan tersebut memiliki persepsi terhadap perusahaan. Biarkan karyawan mencurahkan kemampuan serta keterampilan terbaiknya untuk keberhasilan perusahaan. Strategi yang efektif untuk meningkatkan *employee engagement* melibatkan pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan preferensi karyawan di suatu organisasi. Ada beberapa faktor utama yang dapat menyebabkan seseorang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi, yaitu: pemimpin dan manajemen yang efektif, pekerjaan yang bermakna, pengakuan dan penghargaan, pengembangan karir, keamanan pekerjaan dan kepuasan finansial.

Jadi *employee engagement* atau keterikatan karyawan adalah sejauh mana karyawan merasa terhubung, berkomitmen, dan berkontribusi secara positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang terikat cenderung lebih produktif, loyal, dan berkontribusi secara aktif terhadap kesuksesan perusahaan. Penting bagi organisasi untuk memahami dan meningkatkan keterikatan karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan mendukung pertumbuhan bersama.

### **Quality Of Work Life**

Menurut Walton dalam Zin (2004) *Quality Of Work Life* merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. QWL merupakan keselarasan antara pekerjaan dan aspek pribadi lainnya, peran sosial organisasi dan relevansi penyesuaian produktivitas. Selanjutnya Nawawi (2001) menjelaskan bahwa *Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja adalah sebuah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Robbins (2002) dalam jurnal Nasution et al (2020) *Quality Of Work Life* sebagai suatu proses bagaimana suatu organisasi merespon kebutuhan karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki kesempatan membuat keputusan untuk merancang kehidupannya di dalam lingkup pekerjaan. *Quality of Work life* mencakup kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Faktor seperti lingkungan kerja yang baik, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, pengakuan, dan peluang pengembangan, berperan penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Organisasi yang memprioritaskan kualitas kehidupan kerja cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, produktif, dan berkontribusi positif terhadap tujuan perusahaan.

Menurut Walton dalam Zin (2004) bahwa ada beberapa dimensi di dalam *Quality Of Work Life* yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu:

1. Pertumbuhan dan pengembangan yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan dan melakukan pekerjaan yang menantang.
2. Partisipasi yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Lingkungan fisik, yaitu lingkungan kerja yang kondusif termasuk dalam penjadwalan kerja.
4. Pengawasan yaitu hubungan dengan atasan yang saling pengertian.
5. Gaji dan tunjangan yaitu keadilan dan kelayakan terhadap gaji dan tunjangan yang diterima karyawan.
6. Integrasi kerja yaitu hubungan dan keterpaduan di antara rekan kerja.

### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Menurut Organ (2006) dalam Kusumajati (2014) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai kebebasan perilaku individu yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. OCB juga sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekomendasi atau yang bukan merupakan bagian dari *job description* karyawan secara formal.

Menurut Mathis & Jackson (2019) *Organizational Citizenship Behavior* sebagai bentuk kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di lingkungan kerjanya. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong rekan kerja, menjadi volunteer untuk tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Menurut Ramdani et al (2023) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan secara sukarela yang bukan merupakan kewajiban pekerjaan dan tanpa meminta imbalan apapun sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam organisasi.

Menurut Robbins & Timothy (2011) dalam jurnal Nasution et al (2020) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela yang bukan merupakan bagian dari persyaratan formal seorang karyawan pada pekerjaannya namun ia tetap meningkatkan fungsi efektif dari organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sukarela dan positif yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas pokok mereka tanpa mengharapkan imbalan. Ini mencakup kerjasama tim, ketaatan norma organisasi, keterlibatan aktif, dukungan terhadap rekan kerja, sikap positif terhadap organisasi, dan kontribusi pada citra positif perusahaan. OCB berkontribusi pada atmosfer kerja yang baik, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Menurut Organ (1988) dalam Kusumajati (2014) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari 5, yaitu:

1. *Altruism* (perilaku membantu orang lain)  
Sifat atau perilaku membantu karyawan lain secara sukarela atau bersifat naluri yang berupa dorongan untuk memberikan bantuan kepada orang lain.
2. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian)  
Sifat atau perilaku secara sadar dalam melakukan aktifitas yang menguntungkan organisasi diluar kewajiban dan tugas.
3. *Sportmanship* (perilaku yang sportif)  
*Sportmanship* adalah perilaku sportif yang positif yang berisi mengenai kerelaan untuk mentolerir keadaan yang kurang ideal.
4. *Courtesy* (menjaga hubungan baik)  
Perilaku meringankan atau mencegah terjadinya permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan baik terhadap rekan kerja maupun pihak lain yang tidak terlibat dalam pekerjaan. *Courtesy* Menjaga hubungan baik dengan rekan sekerjanya agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal. *Courtesy* dapat membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.
5. *Civic virtue* (kebijaksanaan warga)  
*Civic virtue* yaitu sejauh mana bentuk perilaku yang menunjukkan tanggung jawab, keterlibatan dan kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi. Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi)

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel, ( John W. Creswell, 2010 : 5) dengan lokasi di PT SUAI dan waktu penelitian bulan April - Juni 2024. Objek penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel terikat serta *Employee Engagement* dan *Quality Of Worklife* sebagai variabel bebas. Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT Subang Autocomp Indonesia departemen produksi. Sampel penelitian ini berjumlah 94 responden dengan metode yang digunakan adalah sampling kuota dan teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-probability sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden berupa pertanyaan tertulis. Jawaban responden yang terkumpul kemudian diukur menggunakan Skala Likert 5 poin dengan kategori mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan diolah dengan bantuan software SPSS.

### Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel penelitian ini adalah berupa tabel hasil output pengujian data dari pengisian kuesioner yang telah disebarakan kepada 94 responden. Item pernyataan didalam kuesioner berjumlah 42 pertanyaan/indikator dengan variabel *employee engagement* sebanyak 9 indikator, *quality of work life* sebanyak 18 indikator, dan *organizational citizenship behavior* sebanyak 15 indikator. Analisis deskriptif variabel menggunakan rentang skala likert 5 poin dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3. Skor penilaian deskripsi variabel**

Rentang Skala	Kategori
1,0 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,61	Buruk
2,62 – 3,42	Cukup
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Soegiyono (2020)

Tanggapan responden mengenai variabel *employee engagement* secara keseluruhan memiliki indeks sebesar 4,26 yang berarti berada pada kategori Sangat Baik. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap *employee engagement* di PT Subang Autocomp Indonesia. Tanggapan responden mengenai variabel *quality of worklife* secara keseluruhan memiliki indeks sebesar 4,14 yang masuk kedalam kategori Baik. Hal ini dapat diartikan rata-rata responden menunjukkan persepsi yang baik tentang *quality of worklife* pada karyawan di PT Subang Autocomp Indonesia. Hasil tanggapan responden mengenai variabel *organizational citizenship behavior* secara keseluruhan memiliki indeks sebesar 4,12 yang masuk kedalam kategori baik. Makna baik disini berarti rata-rata responden merasa jika *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT subang autocomp indonesia sudah baik. Namun, tetap perlu dilakukan peningkatan agar perilaku OCB bisa berkembang lebih baik lagi pada karyawan di PT SUAI sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul yang dapat bersaing menghasilkan produk berkualitas sesuai standar.

## HASIL DAN PEMBHASAN

### Analisis Data

#### 1. Uji Kualitas Data

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan suatu item/indikator dalam kuesioner. Uji Validitas indikator penelitian ini dilakukan menggunakan nilai korelasi pearson (r hitung) yaitu dinyatakan valid jika nilai r hitung > r tabel dengan signifikansi sebesar 0,05. Nilai r tabel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,202. Hasil output r hitung menunjukkan semua item pertanyaan/indikator pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar dari 0,202. Dengan demikian indikator penelitian *employee engagement*, *quality of worklife* dan *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid dan semua indikator dapat digunakan.

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung

cronbach alpha > 0,6 dari masing-masing indikator dalam suatu variabel. Hasil output menunjukkan seluruh pertanyaan/indikator dari masing-masing variabel menghasilkan nilai cronbach alpha > 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel dan indikator yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

## 2. Uji Asumsi Data

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov one sampel test. Jika probabilitas signifikan > 0,05, maka data berdistribusi normal. Hasil output menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat nyatakan bahwa data dalam penelitian ini memiliki berdistribusi yang normal. Pengujian linearitas bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi (Linierity) kurang dari 0,05.

Hasil output menunjukkan nilai signifikansi *linearity* variabel *Employee Engagement* adalah  $0.005 < 0.05$  artinya terdapat hubungan linear antara variabel *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dan nilai signifikansi *linearity* variabel *Quality Of Worklife* adalah  $0.000 < 0.05$  artinya terdapat hubungan linear antara variabel *quality of worklife* terhadap *organizational citizenship behavior*.

## 3. Uji Korelasi

Menurut Soegiyono (2020) analisis korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa kuat hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah hubungan dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Analisis ini bertujuan untuk memastikan seberapa besar pengaruh variabel independen atas variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien korelasi berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dan diolah menggunakan SPSS 26 :

Tabel 4 Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		Employee Engagement (X1)	Quality Of Worklife (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Y)
Employee Engagement (X1)	Pearson Correlation	1	.615**	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	94	94	94
Quality Of Worklife (X2)	Pearson Correlation	.615**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	94	94	94
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Pearson Correlation	.643**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	94	94	94

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

- Dari tabel di atas dapat diketahui nilai dari uji *correlation pearson* diatas antara variabel *employee engagement* (X<sub>1</sub>) dengan *organizational citizenship behavior* (Y), memiliki korelasi positif dengan nilai sebesar 0.643. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan searah. Artinya semakin tinggi *employee engagement* maka semakin meningkat *organizational citizenship behavior*.
- Dari tabel di atas dapat diketahui nilai dari uji *correlation pearson* diatas antara variabel *Quality Of Worklife* (X<sub>2</sub>) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y), memiliki korelasi positif

dengan nilai sebesar 0,814. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara *Quality Of Worklife* dengan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan searah. Artinya semakin tinggi *Quality Of Worklife* maka semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur presentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Berikut ini merupakan hasil dari perhitungan koefisien determinasi

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.689	2.785

a. Predictors: (Constant), Quality Of Worklife, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien determinasi atau R square adalah 0,696 artinya menunjukkan bahwa pengaruh variabel *employee engagement* dan *quality of worklife* terhadap *organizational citizenship behavior* secara simultan adalah 0, 696 atau 69,6% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji F dan Uji T dengan tingkat kepercayaan 95% atau standar error 5%.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh parsial atau individu dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan ini yaitu jika nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dan begitu sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Uji t digunakan untuk menguji rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$ ; variabel X tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

$H_1: \beta_1, \beta_2 \neq 0$ ; variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.312	3.579		3.999	.000
Employee Engagement	.142	.045	.228	3.116	.002
Quality Of Worklife	.514	.056	.674	9.190	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

- 1) Berdasarkan pada penentuan hipotesis awal dengan ketentuan jika  $H_0: \beta_1 = 0$  maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.  $H_1: \beta_1 \neq 0$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *employee engagement* (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) menunjukkan nilai signifikansi  $0,002 < 0.05$  dan t hitung  $3.116 > t$  tabel 1.662 serta  $\beta_1$  0,142 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Keputusan:** Terdapat pengaruh antara *employee engagement* (X<sub>1</sub>) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) (t hitung 3.116 > t tabel 1.662 → **Tolak H<sub>0</sub>**)

- 2) Berdasarkan pada penentuan hipotesis awal dengan ketentuan jika  $H_0: \beta_1 = 0$  maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.  $H_1: \beta_1 \neq 0$  maka variabel X berpengaruh terhadap

variabel Y. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Quality Of Worklife* (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0.05$  dan  $t$  hitung  $9,190 > t$  tabel  $1.662$  serta  $\beta_1$   $0,514$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Keputusan:** Terdapat pengaruh antara *Quality Of Worklife* (X<sub>2</sub>) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) ( $t$  hitung  $9,190 > t$  tabel  $1.662$ ) → **Tolak H<sub>0</sub>**

b. Uji F

Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Dasar pengambilan keputusan ini yaitu jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dan begitu sebaliknya, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1612.660	2	806.330	103.954	.000 <sup>b</sup>
	Residual	705.850	91	7.757		
	Total	2318.510	93			
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior						
b. Predictors: (Constant), Quality Of Worklife, Employee Engagement						

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada penentuan hipotesis awal dengan ketentuan jika  $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$  maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.  $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel *employee engagement* dan *quality of worklife* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $103,956 >$  dari  $F$  tabel  $3,095$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara bersama-sama (simultan) *employee engagement* (X1) dan *quality of worklife* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

**Pembahasan**

1. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan diketahui nilai  $t$  hitung untuk variabel *employee engagement* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar  $3.116 > t$  tabel  $1.662$  serta  $\beta_1$   $0,142$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara parsial *employee engagement* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil analisis deskripsi, menunjukkan nilai indeks variabel *employee engagement* sebesar  $4.69$ , dalam hal ini berarti menunjukkan bahwa semua responden memberikan persepsi yang baik terhadap *employee engagement* pada karyawan di PT Subang Autocomp Indonesia.

Persepsi yang baik terhadap *employee engagement* juga ditunjukkan dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan bahwa *correlation pearson* memiliki korelasi positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai  $0.643$  artinya bahwa hasil uji analisis korelasi memiliki kriteria hubungan cukup kuat. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif meunjukkan bahwa hubungan *employee engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan searah. Artinya semakin tinggi *employee engagement* maka semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior*.

Koefisien regresi variabel *employee engagement* adalah sebesar  $0,142$ , artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari *employee engagement* mengalami kenaikan  $1$  poin, maka nilai dari *organizational citizenship behavior* akan mengalami kenaikan sebesar  $0,142$  poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen *employee engagement* adalah berbanding lurus dengan *organizational citizenship behavior*, artinya semakin meningkat *employee engagement*, maka nilai dari *organizational citizenship behavior* juga akan semakin meningkat

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayuningsih (2021), Nasution et al (2020) dan Dwi Harsono et al (2023) yang menunjukkan hasil penelitian variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Yaitu menunjukkan

bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior* muncul.

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *employee engagement* di perusahaan yaitu dengan adanya komunikasi yang terbuka dan transparan, mendorong komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Berikan informasi yang jelas mengenai visi, misi, dan tujuan perusahaan, serta bagaimana karyawan dapat berkontribusi, berikan kesempatan karyawan berdedikasi lebih pada pekerjaan.

Selain itu dapat juga dengan memberikan pengakuan dan penghargaan, berikan pengakuan atas pencapaian dan kontribusi karyawan secara teratur. Penghargaan bisa berupa pujian lisan, penghargaan formal, bonus, atau insentif lainnya. Fokus pada kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan. Program kesehatan, konseling, atau aktivitas yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat membantu meningkatkan keterikatan. Libatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

## 2. Pengaruh *Quality Of Worklife* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan diketahui nilai t hitung untuk variabel *quality of worklife* (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar  $9,190 > t$  tabel 1.662 serta  $\beta_1$  0,514 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara parsial *quality of worklife* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi, menunjukkan nilai indeks variabel *quality of worklife* sebesar 4,43, dalam hal ini berarti menunjukkan bahwa semua responden memberikan persepsi yang baik terhadap *quality of worklife* sebagai alat untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Persepsi yang baik terhadap *quality of worklife* juga ditunjukkan dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan bahwa *correlation pearson* memiliki korelasi positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai 0,814 artinya bahwa hasil uji analisis korelasi memiliki kriteria hubungan kuat. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan *quality of worklife* dengan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan searah. Artinya semakin tinggi *quality of worklife* maka semakin meningkat *organizational citizenship behavior*.

Koefisien regresi variabel *Quality Of Worklife* adalah sebesar 0,514, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari *Quality Of Worklife* mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari *organizational citizenship behavior* akan mengalami kenaikan sebesar 0,514 poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen *Quality Of Worklife* adalah berbanding lurus dengan *organizational citizenship behavior*, artinya semakin meningkat *Quality Of Worklife*, maka nilai dari *organizational citizenship behavior* juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari (2021), Dewi Paramitha & Rijanti (2022) dan Legowo & Soliha (2022) yang menunjukkan hasil penelitian variabel *Quality Of Worklife* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Strategi yang mungkin dapat diperhatikan agar dapat menciptakan *Quality Of Worklife* yang baik diantaranya berikan peluang dan pengembangan karir pada karyawan, ciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan bebas dari diskriminasi. Pastikan lingkungan kerja aman dan nyaman untuk semua karyawan.

## 3. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Quality Of Worklife* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan data primer (kuesioner) yang telah diolah oleh peneliti dengan bantuan *software* SPSS, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan *Quality Of Worklife* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, dimana diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas memiliki tanda positif dan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan f hitung  $103,956 >$  dari F tabel 3.095 dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara bersama-sama (simultan) *Employee Engagement* (X1) dan *Quality Of Worklife* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT Subang Autocomp Indonesia.

Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut bersifat positif yang artinya semakin tinggi *Employee*

*Engagement dan Quality Of Worklife* maka akan semakin tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* muncul.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki indeks nilai 4.41 hal ini berarti menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* pada PT.Subang Autocomp Indonesia berada pada *range* “sangat baik” dalam hal ini berarti menunjukkan bahwa responden memberikan persepsi yang baik terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Karyawan yang mempunyai *OCB* akan bekerja tidak hanya *in-role* namun juga *extra-role*, artinya bahwa karyawan tidak akan mendapat upah dari *OCB*, bentuk *extra-role* yang dilakukan misalnya dengan membantu pekerja lain pada sesi istirahat atau berangkat lebih pagi dan pulang lebih lama dari keharusan meski tidak ada perintah (Kurniawan & Putra, 2022).

*OCB* (*Organization Citizenship Behavior*) sebagai kesediaan karyawan untuk mengambil peran (*role*) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (*extra-role*). Keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif. (Mardhatillah, S., Prahiawan, W., & Kambara, R. (2023)

## KESIMPULAN

*Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Subang Autocomp Indonesia. Artinya dengan meningkatkan *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan baik itu diantara karyawan dengan perusahaan maupun antar karyawan mampu menumbuhkan sikap atau perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

*Quality Of Worklife* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Subang Autocomp Indonesia. Artinya *Quality Of Worklife* atau kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

*Employee Engagement* dan *Quality Of Worklife* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersamaan dapat berkontribusi untuk meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di PT Subang Autocomp Indonesia.

## DAFTAR REFERENSI

- Ayuningsih, A. M. (2021). Work Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Puskesmas. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 88–101. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i1.3777>
- Dewi Paramitha, L., & Rijanti, T. (2022). Jurnal Mirai Management Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 200–217. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Dwi Harsono, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi Universitas Terbuka, F., & Mandiri, B. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Mandiri Universitas Jember(online). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 2656–6265.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- John W. Creswell (2010) *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed* Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Legowo, A., & Soliha, E. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Employee Engagement, dan Resistance to Change Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19(2), 103–124. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v19i2.3216>
- Mardhatillah, S., Prahiawan, W., & Kambara, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan

- kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Cilegon. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2660-2671.
- Mukti, W. P., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Pemberdayaan Psikologis, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 352-361.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Salemba Empat.
- Nasution, B. S. D., Hermansyur, H. M., & Aditi, B. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life, Dan Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–11.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (4th ed.). Gajah Mada University Press.
- Paramarta, D. S. A., & Saragih, E. H. (2021). Keterikatan Karyawan pada Perusahaan PT XYZ. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 39–47. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v1i1.7>
- Patoni ( 2024 ) **Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing PT Einstrend Purwakarta**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 13 No.1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dr. Khez Muttaqien Purwakarta
- Patoni ( 2020 ) Pengaruh *Leader Member Exchange*, Dan Keahlian Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kabupaten Purwakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 7 No.2 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dr. Khez Muttaqien Purwakarta.
- Ramdani, R., Ernawan, Y., & Amrulloh, D. A. G. (2023). Servant Leadership Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Karyawan Bagian Produksi. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 46–55. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.25942>
- Robbins & Coulter. (2020). *MyManagementLab™ : Improves Student Engagement Before , During , and After Class*.
- Soegiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Global Edition In Pearson*.
- T. Hani Handoko ( 2011) *Dasar Dasar Manajemen Produksi dan Operasi Penerbit BPFE Yogyakarta*
- Wulandari, G. V. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life dan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. Bank Central Asia, TBK KCU Depok. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 256–265.
- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers toward Quality of Worklife and Organizational Commitment: A Case Study. *Gajah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5553>