

artikel

by Roro Unipar 3

Submission date: 14-Feb-2023 06:28PM (UTC+1100)

Submission ID: 2013885426

File name: 5.Roro_dan_Nevi_rev.pdf (302.71K)

Word count: 4942

Character count: 25024

KINERJA TENAGA PENDIDIK DITINJAU DARI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*

Roro Aditya Novi Wardhani^{1*} & Neviyani²

¹Fakultas Ekonomi UNIPAR Jember, Indonesia

²Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan, UNIPAR Jember, Indonesia
dhee251110@gmail.com^{1*}, nevi.phylo@gmail.com²

Abstrak: Kinerja Tenaga Pendidik Ditinjau Dari Employee engagement dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana perilaku tenaga kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR Jember) ditengah masa pandemi Covid 19 ditinjau dari *employee engagement*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kinerja. Apakah *employee engagement* yang dimiliki oleh tenaga kependidikan mampu menciptakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja serta menganalisis apakah OCB mampu memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Setelah dilakukan analisis, dapat dilihat bahwa *employee engagement* yang dimiliki oleh tenaga kependidikan mampu menciptakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan dapat meningkatkan kinerja. Selain itu OCB dapat memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja. Kesimpulannya adalah tenaga kependidikan yang telah *engagement* terhadap UNIPAR Jember mampu menciptakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sehingga kinerja menjadi baik dan meningkat. Implikasinya adalah pimpinan perguruan tinggi dapat memberikan *reward* yang sesuai kepada tenaga kependidikan yang telah *engage* agar mereka tetap berkomitmen tumbuh bersama ditengah kondisi perguruan tinggi yang juga berjuang bertahan dan tumbuh.

Kata kunci: tenaga kependidikan; analisis jalur; *employee engagement*; *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*; kinerja.

Abstract: Performance of Educators in terms of Employee engagement and Citizenship Behavior (OCB). The purpose of this study was to see how the behavior of education staff at PGRI Argopuro University Jember (UNIPAR Jember) in the midst of the Covid 19 pandemic in terms of *employee engagement*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* and performance. Is *employee engagement* owned by education staff able to create *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* which can ultimately improve performance and analyze whether OCB is able to strengthen the Effect of *employee engagement* on performance. Respondents in this study were educational staff. analytical tool used is path analysis. After the analysis, it can be seen that *employee engagement* owned by education staff is able to create *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* and can improve performance. In addition, OCB can strengthen the effect of *employee engagement* performance. The conclusion is that education staff who have engagement with UNIPAR Jember are able to create *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* so that performance becomes good and increases. The implication is that higher education leaders can provide appropriate rewards to engaged education staff so that they remain committed to growing together in the midst of the conditions of universities which are also struggling to survive and grow.

PENDAHULUAN

Kemajuan dan keberhasilan suatu perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh *job performance* civitas aka dem ik yang terd iri da ri dosen, mah asiswa, tena ga kepen didikan da n semua badan pengurus perguruan tinggi atau kampus. Ki nerja mer upakan hasi l ker ja yan g dic apai sese orang sesuai tugas dan tanggungjawab ya ng dibe rikan kepadanya. Set iap Perg uruan Ting gi mem iliki vi si dan mi si ya ng harus dicapai dengan bantuan dari seluruh civitas aka dem ik. Penilaian kinerja Dosen telah ditentukan dengan Beban Kinerja Dosen yang harus sesuai dengan Undang-undang dengan minimal beban kerja 12 SKS dan maksimal 16 SKS dan penilaian kinerja tenaga kependidikan dinilai sesuai prestasi kerja. Kinerja yang bagus tergambar pula dari komitmen dalam perilaku, loyalitas dan kontribusi yang melebihi peran ditempat kerja.

Penilaian kinerja saat ini sangat dibutuhkan di tengah kondisi yang tidak menentu. Dalam artian ketatnya persaingan perguruan tinggi dan pande mi Co vid 19 yng ti dak kunjung mer eda, membuat sektor pendidikan juga terkena imbasnya. Sempat terjadi penurunan jumlah mahasiswa yang akan berkuliah membuat pemasukan perguruan tinggipun terutama perguruan tinggi swasta menjadi berkurang. Tak banyak yang pada akhirnya melakukan pemangkasan pendapatan kepada karyawannya. Di tengah kondisi yang seperti tersebut sangat dibutuhkan tenaga kependidikan yang benar-benar *engagement* terhadap perguruan tinggi. Rasa loyal dan kontribusi yang tinggi kepada perguruan tinggi akan sangat berdampak kepada kinerja.

Research ini difokuskan kepada kinerja tenaga kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR Jember), karena selain baru beralih status menjadi Universitas dengan nama asal IKIP PGRI Jember, UNIPAR Jember juga pernah terdampak berkurangnya jumlah mahasiswa yang mendaftar kuliah. Sangat dibutuhkan loyalitas karyawan yaitu tenaga kependidikan dalam menjalankan kinerjanya dalam melayani mahasiwa. Variabel yang difokuskan dalam *research* ini adalah *employee engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena saat ini UNIPAR Jember membutuhkan tenaga kependidikan yang benar-benar *engagement* terhadap perguruan tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Kinerja kary awan meru pakan sal ah satu fak tor pen ting, apa bila kin erja karyawan ting gi ma ka produk tivitas peru sahaan sec ara kese luruhan ju ga a kan men ingkat (Taurisa & Ratnawati, 2012). Men urut Afan di (2018:83), kin erja ada lah ha sil ker ja yng da pat dica pai oleh sese orang ata upun kelom pok dala m suatu organisasi ses uai den gan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal,

tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja yang baik adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi, karenanya kinerja menjadi sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi dan diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi hal ini sangat tidak mudah dikarenakan banyak faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:14). Perwujudan suatu kinerja yang tinggi dibutuhkan karyawan yang benar-benar *engagement* pada organisasi sehingga menjadi perilaku yang loyal terhadap organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). Penilaian kerja karyawan menurut Budihardjo (2014:32) menjadi kunci utama, pengembangan perusahaan.

Penilaian kinerja dalam *research* ini menggunakan pengukuran kualitas, kuantitas, ketepatan, efektivitas dan kemandirian. Kualitas yang digunakan adalah hasil aktivitas yang telah dilakukan dengan hasil mendekati sempurna. Kuantitas adalah hasil kerja yang dinyatakan dengan jumlah aktivitas yang telah diselesaikan. Ketepatan adalah waktu yang digunakan dalam menghasilkan kinerja dengan memaksimalkan ketersediaannya. Efektivitas merupakan tingkatan penggunaan sumberdaya organisasi dengan tujuan meningkatkan keuntungan dari setiap penggunaan unitnya. Kemandirian diukur dengan kemampuan karyawan tanpa bantuan siapapun mampu melaksanakan fungsi kerjanya.

Employee engagement merupakan perilaku positif karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang *engaged* memiliki hubungan dan keterkaitan secara fisik, kognitif, dan emosional dengan peran mereka dalam pekerjaan (Albrecht, 2010:18). *Employee engagement* adalah tingkatan keterlibatan dan antusiasme individu atas pekerjaannya dan organisasinya. Kekuatan dari *engagement* mengacu pada tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi saat sedang bekerja, kemampuan berurusan dengan suka-suka dan gigitan dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan.

Pengukuran *employee engagement* dalam *research* ini menggunakan kekuatan, dedikasi dan absorpsi (Albrecht, 2010:19). Kekuatan dikarakteristikan dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi saat bekerja. Dedikasi mengacu kepada perasaan yang penuh arti, antusias, inspirasi dan kebanggaan serta tantangan. Absorpsi dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat pada pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Tidak hanya *employee engagement*, diduga bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dapat memengaruhi kinerja. Gibson, *et al* (2009:41) berpendapat

bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Desler (2009:36) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku sukarela dari seorang karyawan untuk membantu melancarkan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab dan kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Robbins dan Judge (2013:109), menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsi organisasinya tersebut secara efektif. Kedua hal tersebut, yaitu *employee engagement* dan OCB diduga akan mampu membuat hasil kerja karyawan menjadi tinggi.

Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam *research* ini, meliputi *altruism*, *sportsmanship* dan *civic virtue* (Gibson, et al, 2009:13). Penelitian ini hanya mengukur 3 indikator dari OCB karena dinilai sesuai dengan yang ada pada tenaga kependidikan UNIPAR Jember. *Altruism* diprosikan dengan perilaku karyawan yang membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Sportsmanship* adalah perilaku menerima keadaan yang kurang ideal dalam lingkungan kerja. *Civic-virtue* merupakan tanggungjawab untuk berpartisipasi dalam aktivitas kegiatan perusahaan dengan memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan.

Secara kajian teori, variabel *employee engagement* mampu memengaruhi OCB dan kinerja karyawan. Namun muncul juga perdebatan yang menyangkal dan menerima pernyataan tersebut. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2017) yang menemukan bahwa *employee engagement* belum bisa membuktikan pengaruh kepada kinerja karyawan Program D-3 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, artinya bahwa pihak universitas harus mampu mengupayakan program pelatihan teknis yang terkait komunikasi dan kolaborasi antara pemimpin dan karyawan serta aktivitas sosial sebagai upaya membangun keterikatan karyawan terhadap organisasi. Rahmadalena et al., (2020) juga menemukan bahwa *employee engagement* tidak dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak bangga dengan pekerjaannya, karenanya diharapkan perusahaan mampu mengupayakan memberikan apresiasi terhadap kinerja, ada jenjang karier, memenuhi hak karyawan, serta menjalin hubungan baik dengan karyawan. Berbeda dengan Kusumawati (2017) dan Rahmadalena et al, (2020), penelitian Muliawan et al, (2017), Natalia, J, &Rosiana, (2018), Puspa & Sagala, (2018) dan Sucahyowati & Hendrawan, (2020) menemukan bahwa *employee engagement* mampu memengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan pertentangan terkait pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja sudah banyak dilakukan, diantaranya Lukito (2020) yang menemukan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Purwanto et al, (2021) juga menemukan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beberapa peneliti seperti Suzana (2017), Lestari dan Nur (2018) serta Abrar dan Isyanto (2019) menemukan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Keterbaruan penelitian ini adalah tidak hanya melihat pengaruh terhadap kinerja, tetapi juga kepada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karena *research* lain umumnya melihat pengaruh secara langsung *employee engagement* terhadap kinerja dan OCB berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Penelitian ini ingin juga menganalisa apakah OCB ini mampu memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja, dengan kata lain OCB menjadi intervening dari *employee engagement* terhadap kinerja.

Secara umum tujuan *research* ini adalah untuk melihat bagaimana perilaku tenaga kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR Jember) ditengah masa pandemi Covid 19 yang mana memaksa karyawan untuk tetap bekerja dengan kondisi adanya pemangkasan pendapatan dikarenakan menurunnya jumlah mahasiswa baru. Perilaku tenaga kependidikan ini diukur dengan *employee engagement*. Apakah para tenaga kependidikan mampu membuat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan meningkatkan kinerjanya di tengah kondisi yang terjadi di Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR Jember), menjadi tujuan khusus *research* ini.

METODE

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel *employee engagement* terhadap OCB dan kinerja, sehingga jenis penelitiannya adalah penelitian *research confirmatory* dan eksplanatori. Objek dalam penelitian adalah seluruh karyawan tenaga kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR Jember) yang telah bekerja minimal 2 tahun. Dipilih objek yang minimal bekerja 2 tahun, dikarenakan untuk melihat loyalitas mereka terhadap lembaga. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket kepada responden yang telah memenuhi kriteria tersebut, kemudian dilakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas) dan kemudian dilakukan analisis *Path* untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh secara langsung maupun tidak langsung.

HA SIL DA N PEMBAHA SAN

Ha sil Pene litian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka variabel yang akan digunakan dalam *research* ini adalah sebagai berikut: Variabel Eksogen adalah *Employee Engagement*, Variabel Endogen Internal adalah OCB (Y_1) dan Variabel Endogen adalah Kinerja (Y_2). Sebelum melakukan analisis deskriptif dan analisis Path, dilakukan terlebih dahulu uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas.

Ha sil Pengu jian Ins tru men

Instrumen *research* perlu diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas secara lengkap diuraikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig	Keputusan Validitas	Cronbach Alpha	Keputusan Reliabilitas
<i>Employee engagement</i> (X)	1	0,933	0,000	Valid	0,912	Reliabel
	2	0,944	0,000	Valid		
	3	0,925	0,000	Valid		
OCB (Y_1)	1	0,933	0,000	Valid	0,891	Reliabel
	2	0,944	0,000	Valid		
	3	0,952	0,000	Valid		
Kinerja (Y_2)	1	0,943	0,000	Valid	0,904	Reliabel
	2	0,934	0,000	Valid		
	3	0,915	0,000	Valid		
	4	0,925	0,000	Valid		
	5	0,943	0,000	Valid		

Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam angket adalah valid dan reliabel sehingga dapat dilanjutkan analisis deskriptif, asumsi klasik dan analisis Path.

Ha sil Ana li sis Deskri ptif

Penelitian responden berdasarkan masing-masing indikator variabel *employee engagement*, OCB dan kinerja disajikan pada Tabel 2

Tabel 2. Frekuensi Penilaian Responden

Indikator	Jawaban Responden					Modus
	1 (STS)	2 (TS)	3 (C)	4 (S)	5 (SS)	
<i>employee engagement</i>						
X ₁	0	2	5	37	30	4
X ₂	0	1	3	44	24	4
X ₃	0	0	8	40	26	4
OCB						
Y _{1.1}	0	1	5	32	36	5
Y _{1.2}	0	0	9	42	23	4
Y _{1.3}	0	0	3	38	33	4
Kinerja						
Y _{2.1}	0	0	1	40	33	4
Y _{2.2}	0	4	9	44	17	4
Y _{2.3}	0	0	2	42	30	4
Y _{2.4}	0	0	3	32	39	5
Y _{2.5}	0	0	3	48	23	4

Tab el 2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Universitas PGRI Argopuro Jember tel ah memiliki *empl oyee enga gement* yang ditunj ukkan de ngan ada nya keku atan, kemau an, dedikasi dan absor psi ya ng dimiliki sehi ngga mam pu menciptakan *altrui sm,spotm anship* dan *ci vic vi rtue* serta ku alitas, kua ntitas, ket epatan, efek t ivitas d an kemandi rian da lam peker jaa n.

Ha sil Ana lisis Ja lur (Pa th Ana lysis)

Ha sil pen guji an ko efis ien j alu r pen garuh lan gsu ng d isaj ikan pa da Ta bel 3.

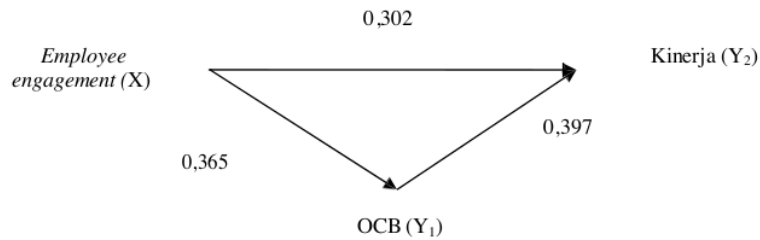
Ta b e l 3. Ha sil Ko efisie n Ja lu r Peng aruh Lan gsung

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koef isien Stan dard ize	Hasil Uji t	Sig	Keterangan
<i>Employee engage ment</i> (X)	OCB (Y ₁)	0,365	2,789	0,007	Sign ifikan
<i>Empl o yee Engag ement</i> (X)	Ki nerja (Y ₂)	0,302	3,012	0,009	Signi fikan
OCB (Y ₁)	Kin erja (Y ₂)	0,397	3,213	0,003	Sign ifikan

Tabel 3 menunjukkan bahwa O CB berp engaruh dom inan te rhadap kin erja dengan koefi sien jal ur pen garuh lang sung 0,397. Mo de l persa maan tersajikan seba gai berikut:

$$Y_1 = 0,365 X$$

$$Y_2 = 0,302 X_1 + 0,397 Y_1$$



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Perhitungan perbandingan pengaruh langsung antara variabel *employee engagement* (X) terhadap OCB (Y_1), pengaruh langsung antara *employee engagement* (X) terhadap kinerja (Y_2), dan pengaruh langsung antara OCB (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) serta pengaruh tidak langsung antara *employee engagement* (X) terhadap kinerja (Y_2) melalui OCB (Y_1).

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE):

1) Pengaruh variabel *employee engagement* (X) terhadap OCB (Y_1)

$$DE_{X \rightarrow Y_1}$$

$$DE_{X \rightarrow Y_1} = 0,365$$

2) Pengaruh variabel *employee engagement* (X) terhadap kinerja (Y_2)

$$DE_{X \rightarrow Y_2}$$

$$DE_{X \rightarrow Y_2} = 0,302$$

3) Pengaruh variabel OCB (Y_1) terhadap kinerja (Y_2)

$$DE_{Y_1 \rightarrow Y_2}$$

$$DE_{Y_1 \rightarrow Y_2} = 0,397$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE) *employee engagement* (X) terhadap kinerja (Y_2) melalui variabel *intervening* OCB (Y_1)

$$IE_{Y_2 Y_1 X} = X \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

$$IE_{Y_2 Y_1 X} = (0,302) + \{(0,365 \times 0,397)\} = 0,447$$

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap OCB, *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja melalui OCB lebih

besar daripada pengaruh langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa OCB mampu berperan menguatkan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis dengan uji t menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR Jember) memiliki energi dan resiliensi mental yang tinggi saat bekerja, perasaan yang penuh arti, antusias, inspire dan kebanggaan serta tantangan, konsentrasi penuh, minat pada pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. *Employee engagement* yang tinggi pada tenaga kependidikan dapat memunculkan OCB dalam bentuk perilaku yang membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, mampu menerima keadaan yang kurang ideal dalam lingkungan kerja dan berpartisipasi dalam aktivitas kegiatan perusahaan dengan memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa OCB yang dimiliki oleh tenaga kependidikan seperti kualitas, kuantitas, ketepatan, efektivitas dan kemandirian telah mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Sama halnya dengan *employee engagement* yang berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR Jember). Kekuatan, dedikasi dan absorpsi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan, efektivitas dan kemandirian tenaga kependidikan. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Rizqi (2017) dan Tri dan Asmanita (2020), penelitian Yudi dkk (2017) dan Hari dkk (2020) menemukan bahwa *employee engagement* mampu memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2017) yang menemukan bahwa *employee engagement* belum bisa memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Artinya apa yang telah dilakukan pimpinan belum sampai dalam benak karyawan. Penelitian Kusumawati (2017) lebih menekankan pada keterkaitan *employee engagement* dengan kepemimpinan, artinya pemimpin menerapkan *connect, career, clarity, convey, congratulate, contribute, control, collaborate, credibility* dan *confidence* untuk membuat karyawannya memiliki *engagement*. Sedangkan penelitian ini lebih menekankan kepada perilaku tenaga kependidikan tanpa adanya intervensi dari pimpinan. Karenanya Kusumawati (2017) memberikan masukan agar pihak universitas harus mampu

men gupayakan pro gra m-pro gra m pela tihan tek nis ya ng te rka it den gan komunika si dan ko laborasi antar a pem impin den gan kar yawan ser ta akti vitas-aktiv itas sos ial seba gai sal ah s atu up aya memba ngun keter ikatan karyawan terh adap orga nisasi.

Rahmadalena et al, (2020) juga mene mukan bahwa *empl oye e engagement* tidak dapat berpe nga ruh terh adap Kin erja Kary awan. Hasil penelitian yang bertentangan dengan hasil penelitian ini dikarenakan penelitian Ra hmadalena et al, (2020) ada beberapa responden yang tidak selalu antusias dan ti dak teri nspirasi deng an pekerj aannya kare na mera sa je nuh deng an tu gas ya ng sa ma. Artinya karak teristik kerja berp eran be sar menga pa *employee engagement* ti dak berpe ngaruh terh dap kin erja kar yawan. Ber beda deng an ha sil pene litan Rahma dalena et al, (2020), pene liti an ini ti dak mene kankan pada ka rakteristik kerja, tapi lebih kepada rasa dari kegiatan.

Hasil penelitian ini juga bertentang dengan hasil penelitian yang dilakukan ol eh Lukito (2020) yang menemukan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal itu disebabkan kare na kur ang adanya peme nuhan kebut uhan kepada karyawannya, sehingga belum memun culkan rasa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Purwanto et al., (2021) juga menemuk an bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam peneltia nnya nampak bah wa OCB belum bisa mendorong peningkatan kinerja industri, kare na kurang nya pendekatan pimpinan dengan karyawannya.

Keterbaruan penelitian ini adalah menggunakan OC B seb agai var iabel inter vening unt uk meng uatkan penga ruh employ yee anga gement terh dap kine rja tena ga kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR Jember). Dan hasil penelitian menerima hipotesis yang telah diajukan, artinya bahwa OCB mampu memperkuat pengaruh *employee angagement* terhadap kinerja tenaga kependidikan, yang ditunjukkan dengan besarnya pengaruh tidak langsung dibanding dengan pengaruh langsung. Hasil ini mengindikasikan bahwa tenaga kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR Jember) telah *engagement* terhadap lembaga ditengah kondisi yang tidak menentu karena pandemi Covid-19. Tenaga kependidikan tetap bekerja dengan sepenuh hati dengan menggunakan kekuatan, dedikasi dan absorpsi sehingga memunculkan OCB seperti mau membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, mau menerima keadaan yang kurang ideal dalam lingkungan kerja ser ta me mil iki tang gung jawab untuk berpartisipasi dalam aktivitas kegiatan perusahaan dengan mem il iki ini sia tif un tuk meningkatkan produktivitas. Dengan tujuan akhir kinerja yang tinggi. Tenaga kependidikan yang *engagement* pasti akan

memiliki OCB sehingga dapat meningkatkan kinerja. Tercapainya visi dan misi lembaga menja di tanggungjawab bersama. Bagaimanapun keadaannya, susah dan senang dihadapi bersama. Tenaga kependidikan di UNIPAR Jember telah bekerja lama di lembaga, dan keadaan pemotongan pendapatan tetap membuat mereka tetap berkomitmen, karena memiliki keyakinan semua akan melewati bersama-sama.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Schaufeli dan Bakker (2003:87), yang menyatakan bahwa *engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, dan gan terhadapkan di kerja yang dikarakteristikan dengan keikutsertaan, dedikasi, dan absorpsi. Mereka menyatakan bahwa *engagement* adalah keadaan pikiran dan perasaan yang lebih menyeluruh, tidak hanya fokus pada objek kejadian individu atau perilaku tertentu. Hal inilah yang nampak pada objek penelitian yaitu tenaga kependidikan, sehingga mampu memunculkan OCB. Robbins dan Judge (2013: 109) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun memungkinkan fungsinya organisasi tersebut secara efektif. Desler (2009:36) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan memang dapat disimpulkan bahwa karyawan yang telah memiliki rasa *engagement* dengan organisasinya maka timbul OCB dengan sendirinya sehingga kinerja dapat meningkat.

KESIMPULAN

Tujuan umum *research* adalah untuk menganalisis bagaimana perilaku tenaga kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR Jember) ditengah masa pandemi Covid 19 yang diprosikan dengan *employee engagement*, OCB dan kinerja. Analisis Path dilakukan untuk menganalisis apakah OCB dapat memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja. Hasil analisis dapat menerima semua hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang telah diajukan, artinya bahwa *employee engagement* baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dan OCB dapat memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja. Tenaga kependidikan yang telah *engagement* terhadap UNIPAR Jember mampu menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga kinerja menjadi baik dan meningkat. Implikasinya adalah pimpinan perguruan tinggi dapat memberikan *reward* yang sesuai kepada tenaga kependidikan yang telah

engage agar mereka tetap berkomitmen tumbuh bersama ditengah kondisi perguruan tinggi yang juga berjuang bertahan dan tumbuh. *Research* ini memiliki keterbatasan penelitian yaitu penerapan metode survei yang tertutup sehingga susah menggali lebih dalam lagi terkait pilihan jawaban pada angketnya. Selain itu variabel penelitian yang digunakan hanya terfokus pada *empl oyee enga gement* dan OCB, sehingga penilaian kinerja hanya terbatas pada dua hal tersebut. Setelah dilakukan penelitian, maka diharapkan tenaga kependidikan semakin profesional tanpa melupakan kegiatan yang dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dengan rekan kerja. selain itu, pimpinan perguruan tinggi dapat memberikan reward kepada tenaga kependidikan yang berprestasi dan membuat program kegiatan diluar kegiatan akademik untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan.

1

DAFTAR PUSTAKA

Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.

12

Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.

18

Budihardjo, M. (2015). *Panduan Penilaian Kinerja Karyawan, Raih Asa Sukses*. Jakarta: Penebar Swadaya.

28

Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

11

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnely Jr. (2009). *Organisasi: Prilaku, Struktur, Proses*, Edisi Bahasa Indonesia, Tangerang: Binarupa Aksara.

10

Kusumawati, R. A. (2017). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PROGRAM DIPLOMA III DI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM*. VI(2), 1–17.

5

Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee ' s Job Satisfaction and Performance*. 7, 116–123.

4

Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>

17

Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 10. PT Remaja Pasda Karya. Bandung.

- ² Muliawan, D. (2017). PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BADJA BARU PALEMBANG Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, 2, 69–78.
- ¹⁵ Natalia, J, &Rosiana, E. (2018). *Analisis Pengaruh Employee aengagement terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention di Hotel D'Season Surabaya*. 2006, 93–105.
- ²⁶ Purwanto, Agus. Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 256–272.
- ⁷ Rahmadalena, T., Darma, U. B., & Darma, U. B. (2020). *Pengaruh Employee Engagement , Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bukit Asam , TBK*. 3(2), 68–76.
- ¹⁴ Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA*. 2(2), 9–15.
- ⁸ Suzana, A. (2017). *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI : PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG CIREBON)*. *Jurnal Logika*, Vol XIX No 1 April 2017.
- ¹³ Schaufeli W.B, Bakker A.B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Preilinary Manual*. Occupational Health Psychological Measurement.
- ⁶ Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.

artikel

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.researchgate.net Internet Source	1%
2	prosiding.unipma.ac.id Internet Source	1%
3	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
4	jiip.stkipyapisdompu.ac.id Internet Source	1%
5	repository.unissula.ac.id Internet Source	1%
6	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
9	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%

10	jurnal.stietotalwin.ac.id Internet Source	<1 %
11	media.neliti.com Internet Source	<1 %
12	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Ferrum College Student Paper	<1 %
15	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
16	jurnal.fdk.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
18	123dok.com Internet Source	<1 %
19	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
20	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	<1 %
21	bibliotecadigital.udea.edu.co Internet Source	<1 %

22	id.123dok.com Internet Source	<1 %
23	journal.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
24	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
25	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
26	ejurnal.seminar-id.com Internet Source	<1 %
27	jurnal.polines.ac.id Internet Source	<1 %
28	Maria Damaianty Pasaribu, Prihatin Lumbanraja, Endang Sulistya Rini. "ANALISIS BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM BETHESDA GUNUNGSITOLI DENGAN KEJENUHAN PERAWAT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2021 Publication	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

artikel

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
