

Large Effect Size Korelasi antara Work Engagement dan Organizational Citizenship Behavior

Belvina Angelica
Jurusan Psikologi
Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya
S154221503@student.ubaya.ac.id

Abstrak : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku positif pegawai dalam bentuk inisiatif untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang menjadi kewajibannya guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. OCB merupakan *output* perilaku dari tingkat motivasi pegawai dalam hal ini dikaitkan dengan *work engagement*. *Work Engagement* merupakan suatu keadaan pikiran positif sehingga terjadi keterlibatan yang intens antara pegawai dan pekerjaannya. *Work engagement* ditandai dengan munculnya *vigor*, *absorption*, dan *dedication*. Penelitian ini adalah studi meta-analisis yang menggunakan 15 literatur dengan tujuan menguji korelasi antara *work engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah 4499 orang partisipan dari 11 negara. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *work engagement* dan OCB memiliki *large effect size correlation* ($r=0,513$; $CI= 0,381-0,646$). Nilai *Egger's Regression* sebesar 0,524 yang menandakan tidak ditemukan bias publikasi dalam penelitian ini. Penelitian meta-analisis ini membuktikan bahwa *work engagement* berperan dalam membentuk perilaku OCB.

Kata kunci : *meta-analisis ; organizational citizenship behavior ; work engagement*

Abstract : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* is positive employee behavior which can notice as employee's initiative to do more work than is required to support the achievement of company goals. OCB is the output of the employee's level of motivation, in this case associated with work engagement. *Work Engagement* is a positive state of mind resulting in intense involvement between employees and their work. *Work engagement* is characterized by the emergence of *vigor*, *absorption*, and *dedication*. This meta-analysis research analyze 15 literatures with the aim of testing the correlation between work engagement and *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. The total sample size in this study was 4499 participants from 11 countries. The results of data analysis show that work engagement and OCB have a large effect size correlation ($r=0.513$; $CI= 0.381-0.646$). The *Egger's Regression* value was 0.524, which indicates that there was no publication bias found in this research. This meta-analysis research proves that work engagement plays a role in shaping OCB behavior.

Keywords : *meta-analysis ; organizational citizenship behavior ; work engagement*

Pendahuluan

Salah satu aspek penilaian kerja perusahaan terhadap pegawainya adalah performa kerja. Performa kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Performa pegawai yang baik dapat meningkatkan

produktivitas perusahaan dan meningkatkan fungsi perusahaan dalam menunjang ekonomi baik secara nasional bahkan internasional (Spector, 2006). Performa kerja dapat diwujudkan menjadi sebuah output dalam bentuk perilaku yang dinilai dapat menunjang optimalisasi kegiatan dalam perusahaan. Salah satu

bentuk performa kerja pegawai adalah Organizational Citizenship Behavior .

Penelitian mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) telah banyak dilakukan dalam konteks manajemen sejak munculnya konsep OCB yang disusun oleh Organ di tahun 1988. Konsep OCB berakar dari penelitian terdahulu yang memisahkan perilaku tanggung jawab pada pekerjaan menjadi dua yaitu in-role behavior yaitu perilaku menyelesaikan tugas berdasarkan job description dan extra role behavior yaitu perilaku menyelesaikan tugas secara extramiles (Barnard, 1971) ; Katz, 1964). OCB sendiri dikategorikan dalam extra-role behavior. Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku inisiatif karyawan untuk melakukan pekerjaannya lebih dari yang menjadi kewajibannya guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang melakukan perilaku OCB secara spontan memiliki motivasi intrinsik untuk melakukan hal – hal yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, seperti membantu atau membimbing rekan kerja yang membutuhkan, mengerjakan tugas secara extramiles, patuh pada peraturan perusahaan tanpa harus diawasi, dan lain-lain. Beberapa penelitian membagi OCB dalam 2 kategori yaitu yang berfokus pada organisasi (OCBO) dan perilaku OCB yang berfokus pada interaksi antar individu (OCBI) (William & Anderson, 1991 ; Le Pine, Erez, & Johnson, 2002)

Sejalan dengan konsep JD-R yang dikemukakan oleh Baker & Demerouti (2007), salah satu faktor yang memengaruhi OCB adalah Work Engagement. Dalam konsep JD-R, OCB diposisikan sebagai performa karyawan (output) yang tinggi rendah nilainya dapat dipengaruhi oleh berbagai jenis job resources dan Work Engagement sebagai mediator.

Work Engagement merupakan suatu keadaan pikiran positif sehingga terjadi keterlibatan yang intens antara pegawai dan pekerjaannya. Work engagement pada

individu dapat dicirikan dengan perilaku vigor, dedication, dan absorption. Vigor adalah perilaku pegawai yang penuh semangat, energik secara fisik dan memiliki mental yang tangguh dalam menjalankan pekerjaan. Dedication merupakan antusiasme individu untuk menjalani pekerjaan dan terlibat secara signifikan dalam setiap tantangan pekerjaan. Absorption adalah curahan fokus penuh yang individu berikan dalam bekerja.

Penelitian metaanalisis ini dilakukan untuk mengukur angka effect size correlation terhadap beberapa penelitian terdahulu yang telah menguji hubungan antara work engagement dan OCB. Peneliti akan menganalisis dan mengevaluasi hasil pooled effect size yang diperoleh dari masing – masing hasil uji effect size correlation dari penelitian terdahulu. Penelitian metaanalisis yang menguji work engagement dan OCB belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat memberi kesimpulan dan menunjukkan analisis dari hubungan variabel work engagement dan OCB dari penelitian sebelumnya.

Metode Penelitian

Jurnal yang digunakan dalam penelitian meta analisis ini terdiri dari 15 jurnal berbahasa Indonesia dan Inggris yang telah terpublikasi dalam kurun 10 tahun terakhir. Jurnal diperoleh melalui pencarian luring dari beberapa database antara lain Google Scholar, Emerald Insight, Taylor&Francis Online, dan Research Gate dengan kata kunci work engagement dan organizational behavior.

Pengolahan data penelitian meta analisis ini menggunakan aplikasi Jamovi 2.2.50. Data yang diolah dalam aplikasi jamovi tersusun dari nama penulis dan tahun publikasi jurnal, jumlah sampel penelitian, nilai koefisien korelasi antara variabel work engagement dan OCB dengan data moderator wilayah penelitian. Melalui data yang ada, data total responden

(n) dan hasil korelasi (r) antara variabel work engagement dan organizational citizenship behavior dari kelima belas jurnal diproses sehingga menghasilkan output nilai inconsistency (I²) dan *egger bias*. Besaran nilai persentase inkonsistensi I² menentukan jenis effect. Apabila hasil inkonsistensi persentase I² ≤ 80%, maka akan digunakan fixed effects dan sebaliknya, bila hasil inkonsistensi persentase I² > 80%, maka random effects yang akan digunakan. Nilai estimate akan digunakan untuk melihat nilai effect size. Jenis effects dalam penelitian meta analisis ini memuat hasil besaran efek. Menurut Valentine et.al., (2017), effect size terbagi menjadi tiga kategori yaitu small effect size (=0,1), medium effect size (=0,3), dan large effect size (=0,5).

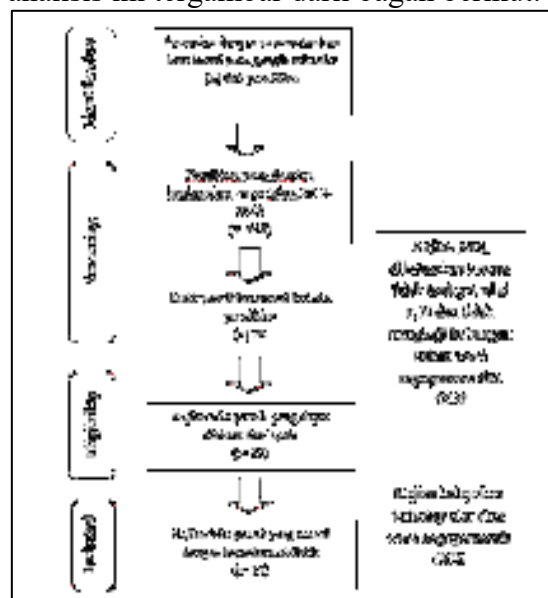
Nilai *Egger Bias* dalam pengujian penelitian digunakan untuk melihat apakah ada bias pada penelitian dalam jurnal – jurnal yang digunakan (*bias indicator*). Interpretasi nilai *Egger bias* dapat dikatakan signifikan bila nilai sig < 0,05.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Proses seleksi yang dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan 15 jurnal penelitian yang menguji hubungan *work engagement* dan OCB hingga diperoleh nilai r. Penelitian terdahulu yang dicantumkan sudah memenuhi kriteria sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Jumlah total sampel penelitian yang diuji dalam meta-analisis ini mencakup 4499 responden. Proses pencarian jurnal yang digunakan untuk studi meta-analisis ini dimulai dengan mencari kata kunci di mesin pencarian *google scholar* dan *research gate*. Peneliti menetapkan filter untuk menyaring tahun jurnal yang digunakan dalam penelitian meta-analisis ini, yaitu dengan rentang tahun 2012 hingga 2022. Peneliti juga menyeleksi jurnal berdasarkan data statistik dari jurnal yang telah ditemukan dengan memperhatikan nama alat ukur yang digunakan, nilai

korelasi yang diperoleh, negara, dan jumlah partisipan dalam penelitian terdahulu. Alur proses pemilihan jurnal untuk studi meta-analisis ini tergambar dari bagan berikut.



Gambar 1. Skema Penelusuran Literatur sesuai PRISMA 2020

Hasil dari uji *random effect size* menunjukkan bahwa nilai *effect size* antara *work engagement* dan OCB sebesar 0,513 (95% dengan CI 0,381 – 0,646) sehingga dapat dikategorikan sebagai *large effect size*. Nilai *effect size* tersebut menandakan berdasarkan jurnal penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, *work engagement* secara efektif memengaruhi OCB. Heterogenitas penelitian – penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji, dibuktikan melalui nilai I² (*inconsistency*) sebesar 94,92% , serta dapat dinyatakan bahwa tidak ditemukan bias publikasi dalam penelitian terdahulu yang ditunjukkan melalui nilai *Egger's regression* sebesar 0,524.

Tabel 1. Hasil Uji *Effect Size Correlation*

Intercept	I ² (%)	Egger's Regression	CI Lower	CI Upper
0,513	94,92	0,524	0,381	0,646

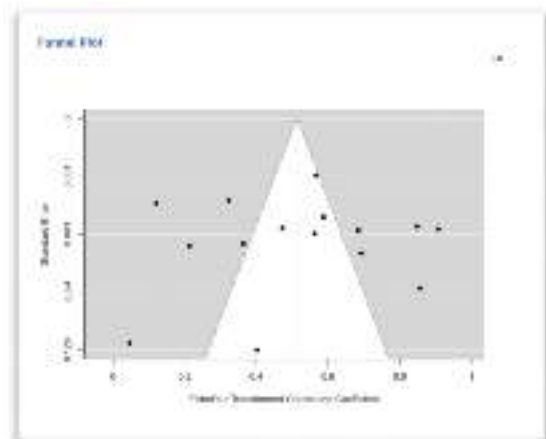
Benua	0,614	94,85	0,417	-0,385	0,227
-------	-------	-------	-------	--------	-------

Perbedaan benua dari data penelitian terdahulu digunakan sebagai uji moderator untuk mengetahui pengaruh yang diberikan. Benua dikategorikan menjadi dua yaitu Asia dan Eropa. Kategori benua menunjukkan nilai moderator 0,614 (95% CI -0.385 – 0.227). Nilai *Egger's regression* setelah muncul moderator adalah 0,417.

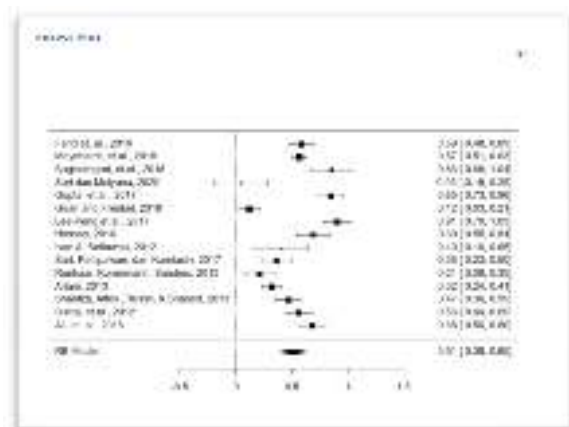
Review yang dilakukan pada 15 literatur penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work engagement* secara signifikan berkorelasi terhadap OCB. Sejalan dengan hasil uji korelasi, teori JD-R yang dikemukakan oleh Baker dan Demerouti (2006) mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan mediator yang dapat secara efektif menjembatani *job resources* dan *job outcome/performance*. Saks (2019) juga menyatakan hal serupa, bahwa *work engagement* dapat menjadi prediktor dari OCB sebagai salah satu variabel *outcome/performance* dalam teori JD-R.

Forest plot menunjukkan nilai korelasi dari masing – masing penelitian terdahulu. Penelitian milik Lee Peng et.al., (2017); Sugianingrat et.al., (2018); dan Gupta et.al., (2017) menunjukkan nilai korelasi tertinggi dari 15 jurnal yang diuji dengan skor 0,91 ; 0,86 ; dan 0,85 (>nilai signifikansi 0,5). Ketiga penelitian ini Sedangkan nilai korelasi antar variabel *work engagement* dan OCB yang terendah antara 15 jurnal terdahulu dalam

penelitian diperoleh dari penelitian Runhaar et. al., (2013) dengan skor 0,21 ; Guan&Frenkle (2018) dengan skor 0,12; dan Sari & Mulyana dengan skor 0,05). Nilai dalam forest plot menunjukkan kuat lemahnya korelasi antar variabel *work engagement* dan OCB dari masing – masing penelitian.



Gambar 2. Funnel Plot Uji Literatur Terdahulu



Gambar 3. Forest Plot Uji Literatur Terdahulu

Tabel 2. Literatur Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Negara	Alat Ukur Work/Employee Engagement	Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior
1	Tahir Farid, Sadaf Iqbal, Jianhong Ma, Sandra Castro-González 2, Amira Khattak, & Muhammad Khalil Khan, 2019	Pakistan	Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Bakker, dkk., 2002)	Organizational Citizenship Behavior Scale (Lee & Allen, 2001)
2	Timo Meynhardt, Steven A. Briegerb, & Carolin Hermann, 2018	Swiss	Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2004)	German organizational citizenship behavior instrument (FELA-S) (Staufenbiel & Hartz, 2000)
3	Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Sapta Rini Widyawati, Carla Alexandra de Jesus da Costa, Mateus Ximenes, Salustiano Dos Reis Piedade, & Wayan Gede Sarmawa, 2019	Indonesia	Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Bakker, dkk., 2002)	Organizational Citizenship Behavior Variables (Organ, 1988 ; Chiang and Hsieh, 2012)
4	Yanna Murnika Sari & Olievia Prabandini Mulyana, 2020	Indonesia	Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Bakker, dkk., 2013)	Organizational Citizenship Behavior (Organ, Padsakoff, dan MacKenzie, 2006)
5	Manish Gupta, Musarrat Shaheen, & Prathap Reddy K., 2017	India	The measurement of work engagement (Schaufeli & Bakker, 2006)	OCB Scale - 6 items (Williams and Anderson's (1991)
6	Xiaoyu Guan & Stephen Frenkel, 2018	China	The measurement of work engagement with a short questionnaire (Schaufeli & Bakker, 2006)	Subordinate OCB Survey (Farh, 1997)
7	Lee-Peng Ng, Yuen-Onn Choong, Lok-Sin Kuar, Chun-Eng Tan & Sok-Yee Teoh, 2019	Malaysia	The measurement of work engagement with a short questionnaire (Schaufeli & Bakker, 2006)	OCBs with 14 items (Yoon MH, Suh J, 2003)
8	Mohamed Saeed Al Sahi AL Zaabi Kamarul Zaman Ahmad Chowdhury Hossan, 2016	United Arab Emirates (UAE)	The measurement of work engagement with a short questionnaire (Schaufeli & Bakker, 2006)	OCB Scale (Podsakoff et al., 1990)
9	Ivan A. Setiawan, 2012	Indonesia	Job Engagement Measurement (Rich et.al., 2010)	Organizational Citizenship Behavior Scale (Lee & Allen, 2002)
10	Tiurma Yustisi Sari, Daniel A. W. Pattipawae, & Augustina Kurniasih, 2017	Indonesia	The measurement of work engagement with a short questionnaire (Schaufeli & Bakker, 2006)	Organizational Citizenship Behavior (Organ, Padsakoff, dan MacKenzie, 2006)
11	Piety Runhaar, Judith Konermannb, & Karin Sanders, 2013	Belanda	Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Bakker, dkk., 2003)	OCB scale (Williams and Anderson, 1991)
12	Dorothea Wahyu Ariani, 2013	Indonesia	The measurement of work engagement with a short questionnaire (Schaufeli & Bakker, 2006)	Organizational Citizenship Behavior Variables (Organ and Konovsky, 1989)
13	Amanda Shantza, Kerstin Alfesb, Catherine Trussc, & Emma Soane, 2013	United Kingdom	Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Bakker, dkk., 2002)	Organizational Citizenship Behavior Scale (Lee & Allen, 2002)

14	Coralia Sulea, Delia Virga, Laurentiu P. Maricutioiu, Wilmar Schaufeli, Catalina Zaborila Dumitru, & Florin A. Sava, 2012	Romania	The measurement of work engagement (Schaufeli & Bakker, 2006)	Organizational Citizenship Behavior Scale (Lee & Allen, 2002)
15	Fouzia Hadi Ali, Sayyid Salman Rizavi, Ishfaq Ahmed, Madiha Rasheed, 2018	Pakistan	The measurement of work engagement (Schaufeli & Bakker, 2006)	Organizational Citizenship Behavior Scale (Lee & Allen, 2002)

Kesimpulan

Implikasi utama dari uji meta-analisis ini adalah menguji hubungan langsung antara *work engagement* dan OCB. Sorotan dari penelitian meta-analisis ini adalah nilai effect size correlation yang diperoleh dari hubungan antara work engagement dan OCB. Penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang baik dari work engagement dan OCB sehingga dapat dikatakan bahwa tingginya tingkat work engagement dapat menstimulasi perilaku OCB pada kinerja pegawai. Perusahaan dapat melakukan upaya untuk meningkatkan engagement dalam individu karyawan agar perilaku OCB yang diharapkan dapat mendukung produktivitas perusahaan dapat muncul.

Penelitian ini memiliki kemungkinan adanya hubungan bidirectional sehingga peneliti menyarankan dilakukan pengujian kajian literatur secara lebih mendalam. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji moderator yang mungkin muncul dalam hubungan antara work engagement dan OCB seperti negara atau jenis organisasi perusahaan untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai hubungan antara work engagement dan OCB.

Daftar Pustaka

Ahmad, I. (2018). Impact of Psychological Contract Fulfillment on Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 1001-1015.

Ali, F. H., Rizavi, S. S., Ahmed, I., & Rasheed, M. (2018). Effects of perceived organizational support on organizational citizenship behavior – Sequential mediation by well-being and work engagement. *Journal of the Punjab University Historical Society*, 55 - 64.

Amanda Shantza, K. A. (2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. *The International Journal of Human Resource Management*, 2608–2627.

Ariani, D. W. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 46-58.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 309-328.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2014). Job Demand-Resources Theory. *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 1-28.

Barnard, C. I. (1971). *The Functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.

Christa J. C. de Geus, A. I. (2020). Organizational Citizenship Behavior in the Public Sector: A Systematic

- Literature Review and Future Research Agenda. *Public Administration Review (PAR)*, 259–270.
- Eser, T. (2022). A Survey Study for The Comparison of Meta-Analysis Softwares. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 17-30.
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees' Perceptions of CSR, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effects of Organizational Justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1-16.
- Guan, X., & Frenkel, S. (2018). How HR Practice, Work Engagement and Job Crafting Influence Employee Performance. *Chinese Management Studies*, 591-607.
- Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management Development*, 973-983.
- Hossan, M. S. (2016). Authentic Leadership, Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviors in Petroleum Company. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Katz, D. (1964). The Motivational Basis Of Organizational Behavior. *Behavioral Science*, 131-146.
- LePine, Erez, J. A., Johnson, A., & E., D. (2002). The Nature And Dimensionality Of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review And Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 52–65.
- Meynhardt, T., Briegerb, S. A., & Hermann, C. (2018). Organizational Public Value And Employee Life Satisfaction: The Mediating Roles Of Work Engagement And Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-36.
- Ng, L.-P., Choong, Y.-O., Kuar, L.-S., Tan, C.-E., & Teoh, S.-Y. (2019). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement. *International Journal of Healthcare Management*, 1-8.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington.
- Retnawati, H., Apino, E., Kartianom, Djidu, H., & Anazifa, R. D. (2018). *Pengantar Analisis Meta*. Parama Publishing: 2018.
- Runhaar, P., Konermann, J., & Sanders, K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy, and leader-member exchange. *Teaching and Teacher Education*, 99-108.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and Consequences of Employee Engagement Revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performances*.
- Sari, T. Y., Pattipawae, D. A., & Kurniasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jakarta: Research Gate.

- Sari, Y. M., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Anggota Tni Al Di Koarmada Ii Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 92-105.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 701–716.
- Setiawan, I. A. (2012). Hubungan antara Perceived Organizational Support, Job Engagement, dan Task Performance dengan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, -.
- Spector, P. E. (2006). *Industry Organizational Psychology*. United States: John Wiley & Sons inc.
- Sugianingrat, I. A., Widyawati, S. R., Costa, C. A., Ximenes, M., Piedade, S. D., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 319-339.
- Sulea, C., Virga, D., Maricutioiu, L. P., Schaufeli, W., Dumitru, C. Z., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 188-207.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the Boundaries of OCB? An Empirical Examination of Compulsory Extra-Role Behavior in the Workplace. *Journal of Business and Psychology*, 377-405.