

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Obyek Penelitian

Salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara adalah memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, yaitu dengan menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu Lembaga Negara yang bergerak pada bidang penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan. Lembaga Negara ini telah didirikan sejak tahun 1977 dan telah mengalami perubahan nama yang pada awalnya merupakan PT. Jamsostek (Persero) kemudian diubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak 1 Januari 2014. Dalam melayani peserta jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan memiliki kantor wilayah operasional di berbagai wilayah Indonesia. Salah satu kantor cabangnya terletak di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Program BPJS Ketenagakerjaan (BPJSTK) ini berguna untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi peserta BPJS dan keluarganya dengan memberikan kepastian pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang karena akibat dari risiko sosial. BPJSTK memberikan empat program jaminan sosial, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pensiun (JP) bagi tenaga kerja yang terdaftar

sebagai peserta BPJSTK, Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada seluruh tenaga kerja yang terdaftar sebagai peserta BPJSTK sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung agar dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Tidak hanya memberikan manfaat bagi pengusaha, pekerja, dan keluarganya saja, BPJSTK juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

2. Visi dan Misi

BPJS Ketenagakerjaan memiliki visi dan misi sebagai berikut ini:

a. Visi:

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat, dan unggul dalam operasional dan pelayanan.

b. Misi:

Sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi:

- 1) Tenaga Kerja, yaitu memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga.
- 2) Pengusaha, yaitu menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas.
- 3) Negara, yaitu berperan serta dalam pembangunan.

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2 Januari 2019 sampai dengan 14 Januari 2019 dengan menggunakan kuesioner yang telah disebar pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY. Jumlah kuesioner yang diserahkan kepada responden berjumlah 60 dan jumlah kuesioner yang kembali berjumlah 55. Berikut ini merupakan rincian tingkat pengembalian responden:

Tabel 4.1
Hasil Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	60
Kuesioner yang kembali	55
Tingkat pengembalian ($55/60 \times 100\%$)	91,7%
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat diolah	55
<i>Usable respon rate</i> ($55/60 \times 100\%$)	91,7%

Sumber : data pengembalian kuesioner yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa kuesioner yang dapat diolah (*usable respon rate*) dalam penelitian ini yaitu 91,7% dengan jumlah responden yang telah memenuhi syarat untuk diteliti dan dianalisis berjumlah 55 responden.

C. Karakteristik Responden

Dalam pengumpulan data terdapat berbagai macam latar belakang responden yang berbeda-beda, oleh karena itu untuk menjadikan responden sebagai sampel dibutuhkan beberapa karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut ini merupakan tabel data lengkap responden menurut karakteristik:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini merupakan tabel karakteristik responden karyawan tetap pada BPJS Ketenagakerjaan se-DIY berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	23	41,8
2	Perempuan	32	58,2
Total		55	100,0

Sumber : Lampiran 4 Karakteristik Responden (2019)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY berjenis

kelamin perempuan dengan presentase sebesar 58,2%, yaitu sebanyak 32 responden.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia (tahun)

Berikut ini merupakan tabel karakteristik responden karyawan tetap pada BPJS Ketenagakerjaan se-DIY berdasarkan usia (tahun):

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah	Presentase (%)
1	≤ 20 tahun	0	0
2	21-25 tahun	11	20,0
3	26-30 tahun	21	38,2
4	31-35 tahun	2	3,6
5	36-40 tahun	7	12,7
6	41-45 tahun	1	1,8
7	≥ 45 tahun	13	23,6
Total		55	100,0

Sumber : Lampiran 4 Karakteristik Responden (2019)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY berusia 26-30 tahun dengan presentase sebesar 38,2%, yaitu sebanyak 21 responden.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berikut ini merupakan tabel karakteristik responden karyawan tetap pada BPJS Ketenagakerjaan se-DIY berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SMK/Sederajat	2	3,6
2	Diploma III	7	12,7
3	S1	45	81,8
4	S2	1	1,8
Total		55	100,0

Sumber : Lampiran 4 Karakteristik Responden (2019)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY adalah S1 dengan presentase sebesar 81,8%, yaitu sebanyak 45 responden.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja (tahun)

Berikut ini merupakan tabel karakteristik responden karyawan tetap pada BPJS Ketenagakerjaan se-DIY berdasarkan lama bekerja (tahun):

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja (tahun)

No	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah	Presentase (%)
1	≤ 1 tahun	0	0,0
2	1-5 tahun	26	47,3
3	5-10 tahun	7	12,7
4	≥ 10 tahun	22	40,0
Total		55	100,0

Sumber : Lampiran 4 Karakteristik Responden (2019)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja atau lama bekerja karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY adalah 1-5 tahun dengan presentase sebesar 47,3%, yaitu sebanyak 26 responden.

D. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini berguna untuk memperkaya pembahasan dalam gambaran variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (independen) *Perceived Organizational Support* (POS), satu variabel terikat (dependen) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan satu variabel intervening *employee engagement*. Untuk menginterpretasikan jawaban responden dalam variabel penelitian ini, maka dibuat batas kategori untuk menilai rata-rata dari jawaban responden dengan menentukan nilai interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{nilai maximum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan interval, maka interpretasi dari nilai kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Interpretasi Kelas Interval

No	Kelas Interval	Interpretasi
1	1,00 – 1,79	Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Rendah
3	2,60 – 3,39	Sedang
4	3,40 – 4,19	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : data primer yang diolah (2019)

Setelah menentukan interpretasi kelas interval, hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari pengolahan data dengan program IBM SPSS *statistics* 21 untuk variabel *Perceived Organizational Support* (POS) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Statistik Deskriptif *Perceived Organizational Support*

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Keterangan
P1	55	3	5	4,31	0,635	Sangat Tinggi
P2	55	2	5	4,04	0,637	Tinggi
P3	55	2	5	4,09	0,646	Tinggi
P4	55	2	5	4,15	0,705	Tinggi
P5	55	2	5	4,11	0,712	Tinggi
P6	55	3	5	4,05	0,558	Tinggi
P7	55	3	5	4,16	0,536	Tinggi
P8	55	3	5	4,27	0,56	Sangat Tinggi
P9	55	3	5	4,38	0,593	Sangat Tinggi
P10	55	3	5	4,25	0,673	Sangat Tinggi
P11	55	3	5	4,11	0,567	Tinggi
P12	55	3	5	4,05	0,65	Tinggi
P13	55	2	5	3,96	0,666	Tinggi
P14	55	2	5	4,02	0,733	Tinggi
P15	55	2	5	4,11	0,658	Tinggi
P16	55	2	5	4	0,609	Tinggi
P17	55	3	5	4,13	0,579	Tinggi

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Keterangan
P18	55	3	5	4,09	0,646	Tinggi
P19	55	2	5	3,8	0,73	Tinggi
P20	55	3	5	4,13	0,579	Tinggi
P21	55	3	5	4,16	0,601	Tinggi
P22	55	2	5	4,02	0,652	Tinggi
P23	55	3	5	4,11	0,533	Tinggi
P24	55	1	5	3,96	0,816	Tinggi
P25	55	2	5	4,04	0,637	Tinggi
P26	55	3	5	4,11	0,567	Tinggi
P27	55	3	5	4,09	0,586	Tinggi
P28	55	3	5	4,13	0,579	Tinggi
P29	55	2	5	3,95	0,826	Tinggi
P30	55	2	5	4,05	0,65	Tinggi
P31	55	2	5	4	0,77	Tinggi
P32	55	3	5	4,05	0,591	Tinggi
P33	55	3	5	4,09	0,586	Tinggi
P34	55	3	5	4,15	0,621	Tinggi
P35	55	2	5	4,07	0,634	Tinggi
P36	55	3	5	4,16	0,601	Tinggi
RATA-RATA	55	-	-	4,09	-	Tinggi

Sumber : Lampiran 5 Uji Statistik Deskriptif POS (2019)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dari 55 sampel pada tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata hasil tanggapan responden mengenai variabel *Perceived Organizational Support* (POS) adalah 4,09 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY dalam kategori tinggi.

Selanjutnya, hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari pengolahan data dengan program IBM SPSS *statistics* 21 untuk variabel *employee engagement* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Statistik Deskriptif *Employee Engagement*

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Keterangan
E1	55	3	5	4,20	0,487	Sangat Tinggi
E2	55	3	5	4,24	0,470	Sangat Tinggi
E3	55	3	5	4,20	0,447	Sangat Tinggi
E4	55	3	5	4,20	0,447	Sangat Tinggi
E5	55	3	5	4,20	0,447	Sangat Tinggi
E6	55	2	5	4,25	0,552	Sangat Tinggi
E7	55	2	5	4,20	0,524	Sangat Tinggi
E8	55	2	5	4,07	0,604	Tinggi
E9	55	3	5	4,13	0,546	Tinggi
RATA-RATA	55	-	-	4,19	-	Tinggi

Sumber : Lampiran 5 Uji Statistik Deskriptif *Employee Engagement* (2019)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dari 55 sampel pada tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata hasil tanggapan responden mengenai variabel *employee engagement* adalah 4,19 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa *employee engagement* pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY dalam kategori tinggi.

Selanjutnya, hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari pengolahan data dengan program IBM SPSS *statistics* 21 untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Statistik Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior*

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Keterangan
O1	55	3	5	4,18	0,434	Tinggi
O2	55	3	5	4,18	0,512	Tinggi
O3	55	3	5	4,20	0,447	Sangat Tinggi
O4	55	2	5	4,11	0,599	Tinggi
O5	55	4	5	4,22	0,417	Sangat Tinggi
O6	55	3	5	4,22	0,498	Sangat Tinggi
O7	55	3	5	4,16	0,420	Tinggi
O8	55	4	5	4,24	0,429	Sangat Tinggi
O9	55	3	5	4,20	0,447	Sangat Tinggi
O10	55	3	5	4,15	0,448	Tinggi
O11	55	2	5	4,02	0,623	Tinggi
O12	55	3	5	4,20	0,447	Sangat Tinggi
O13	55	4	5	4,20	0,404	Sangat Tinggi
O14	55	3	5	4,22	0,459	Sangat Tinggi
O15	55	3	5	4,20	0,447	Sangat Tinggi
O16	55	4	5	4,22	0,417	Sangat Tinggi
O17	55	4	5	4,20	0,404	Sangat Tinggi
O18	55	4	5	4,22	0,417	Sangat Tinggi
O19	55	3	5	4,16	0,420	Tinggi
O20	55	3	5	4,13	0,388	Tinggi
O21	55	3	5	4,11	0,369	Tinggi
O22	55	3	5	4,13	0,388	Tinggi
O23	55	2	5	4,04	0,429	Tinggi
O24	55	3	5	4,09	0,482	Tinggi
RATA-RATA	55	-	-	4,17	-	Tinggi

Sumber : Lampiran 5 Uji Statistik Deskriptif OCB (2019)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dari 55 sampel pada tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata hasil tanggapan responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 4,17 sehingga dapat

diinterpretasikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY dalam kategori tinggi.

E. Uji kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dalam penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas atau tidak. Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya pada masing-masing variabel atau konstruk. Hasil pengujian validitas dapat dilihat dengan korelasi *product moment pearson* dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS *statistics* 21. Suatu item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila mempunyai nilai *sig* < 0,05 atau 5% (Ghozali, 2018). Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	P1	0	0,05	Valid
	P2	0	0,05	Valid
	P3	0	0,05	Valid
	P4	0	0,05	Valid
	P5	0	0,05	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	P6	0	0,05	Valid
	P7	0	0,05	Valid
	P8	0	0,05	Valid
	P9	0	0,05	Valid
	P10	0	0,05	Valid
	P11	0	0,05	Valid
	P12	0	0,05	Valid
	P13	0	0,05	Valid
	P14	0	0,05	Valid
	P15	0	0,05	Valid
	P16	0	0,05	Valid
	P17	0	0,05	Valid
	P18	0	0,05	Valid
	P19	0	0,05	Valid
	P20	0	0,05	Valid
	P21	0	0,05	Valid
	P22	0	0,05	Valid
	P23	0	0,05	Valid
	P24	0	0,05	Valid
	P25	0	0,05	Valid
	P26	0	0,05	Valid
	P27	0	0,05	Valid
	P28	0	0,05	Valid
	P29	0	0,05	Valid
	P30	0	0,05	Valid
	P31	0	0,05	Valid
	P32	0	0,05	Valid
	P33	0	0,05	Valid
	P34	0	0,05	Valid
	P35	0	0,05	Valid
	P36	0	0,05	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	E1	0	0,05	Valid
	E2	0	0,05	Valid
	E3	0	0,05	Valid
	E4	0	0,05	Valid
	E5	0	0,05	Valid
	E6	0	0,05	Valid
	E7	0	0,05	Valid
	E8	0	0,05	Valid
	E9	0	0,05	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	O1	0	0,05	Valid
	O2	0	0,05	Valid
	O3	0	0,05	Valid
	O4	0	0,05	Valid
	O5	0	0,05	Valid
	O6	0	0,05	Valid
	O7	0	0,05	Valid
	O8	0	0,05	Valid
	O9	0	0,05	Valid
	O10	0	0,05	Valid
	O11	0	0,05	Valid
	O12	0	0,05	Valid
	O13	0	0,05	Valid
	O14	0	0,05	Valid
	O15	0	0,05	Valid
	O16	0	0,05	Valid
	O17	0	0,05	Valid
	O18	0	0,05	Valid
	O19	0	0,05	Valid
	O20	0	0,05	Valid
	O21	0	0,05	Valid
	O22	0	0,05	Valid
	O23	0	0,05	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
	O24	0,001	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 6 Uji Validitas (2019)

Dari hasil tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan mengenai *Perceived Organizational Support*, *employee engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* yang berjumlah 69 item dalam instrumen penelitian yang diujikan pada 55 responden dinyatakan valid, artinya seluruh item pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan sah atau layak sebagai instrumen untuk mengukur sebuah variabel penelitian atau dengan kata lain, validitas menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur sebuah konsep dan mampu mengungkap konsep yang hendak diukur. Hal ini ditunjukkan dengan melihat nilai *sig* lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat digunakan berkali-kali dengan jawaban konsisten dan tidak berubah dari waktu ke waktu. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat melalui nilai *cronbach alpha* dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS *statistics* 21. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,7 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel (Ghozali, 2018). Berikut ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,981	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,962	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,958	Reliabel

Sumber : Lampiran 7 Uji Reliabilitas (2019)

Dari hasil tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan mengenai *Perceived Organizational Support*, *employee engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* yang berjumlah 69 item dalam instrumen penelitian yang diujikan pada 55 responden dinyatakan reliabel, artinya jawaban responden konsisten tidak berubah dari waktu ke waktu. Hal ini ditunjukkan dengan melihat nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2018).

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan proses regresi perlu dilakukan uji asumsi klasik yang berguna untuk mendeteksi ada atau tidak ditemukannya sebuah masalah atau bias dalam proses regresi. Uji asumsi klasik ini meliputi tiga, yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal di dalam model regresi. Untuk menguji apakah data memiliki distribusi

normal atau tidak normal maka dilakukan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov Test*. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data residual dari proses regresi mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Sederhana

	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,061	Terdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik (2019)

Dapat kita lihat dari hasil tabel 4.12 di atas bahwa nilai signifikan dalam uji *Kolmogrov-Smirnov* adalah 0,061, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi linier sederhana tersebut sudah terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan melihat nilai signifikan lebih besar daripada 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Berganda

	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,073	Terdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik (2019)

Dapat kita lihat dari hasil tabel 4.13 di atas bahwa nilai signifikan dalam uji *Kolmogrov-Smirnov* adalah 0,073, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi linier berganda tersebut sudah terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan melihat nilai signifikan lebih besar daripada 0,05 (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat dikatakan data bebas dari gejala multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas Regresi Linear Sederhana

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik (2019)

Dapat kita lihat dari hasil tabel 4.14 di atas bahwa variabel independen (bebas) pada penelitian ini, yaitu *Perceived Organizational Support* (POS) tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan melihat nilai VIF sebesar 1,000 yaitu kurang dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 1,000 yaitu lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018).

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas Regresi Linier Berganda

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,412	2,427	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Employee Engagement</i>	0,412	2,427	Tidak terjadi multikolinieritas

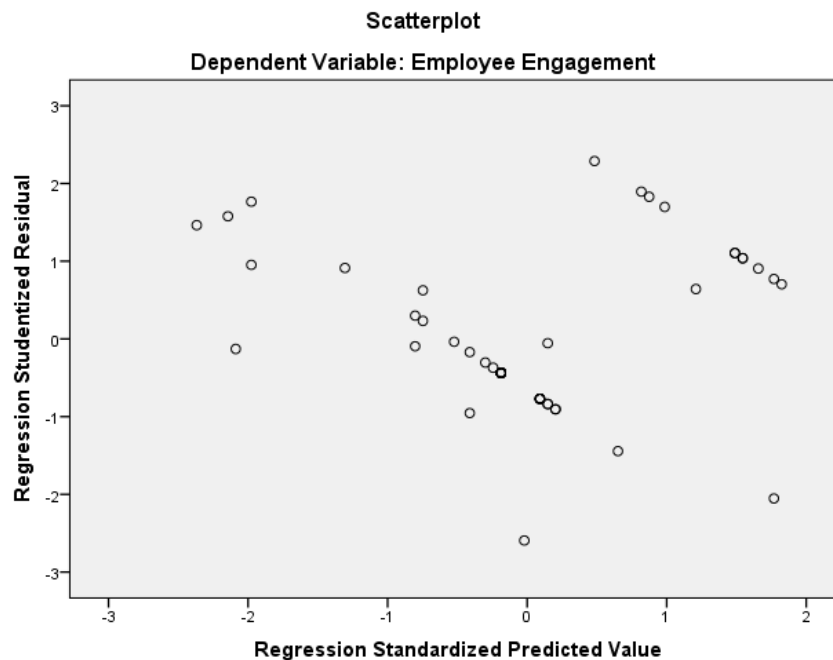
Sumber : Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik (2019)

Dapat kita lihat dari hasil tabel 4.15 di atas bahwa variabel independen (bebas) pada penelitian ini, yaitu *Perceived Organizational Support* (POS) dan *employee engagement* tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan melihat nilai VIF sebesar 2,427 yaitu kurang dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,412 yaitu lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dikatakan heteroskedastisitas apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, akan tetapi jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka dikatakan homoskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen atau terikat (ZPRED) dengan residualnya SRESID. Dapat dikatakan tidak terjadi

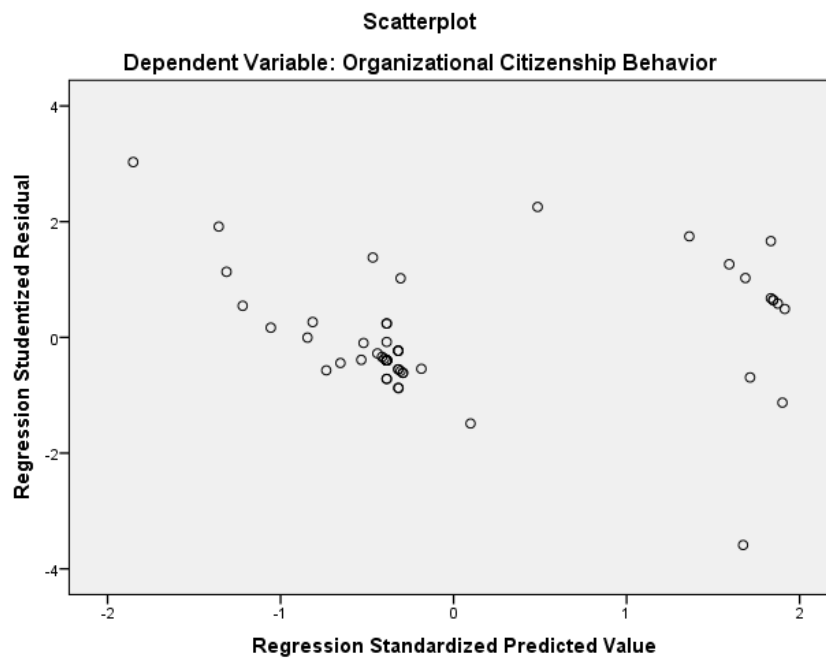
heteroskedastisitas jika dalam grafik *scatterplot* tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018). Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas pada regresi linier sederhana dan regresi linier berganda:



Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas Regresi Linier Sederhana

Sumber : Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik (2019)

Dapat kita lihat dari hasil gambar 4.1 di atas bahwa titik-titik dalam grafik *scatterplot* tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data dalam model regresi linier sederhana tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas.



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Regresi Linier Berganda

Sumber : Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik (2019)

Dapat kita lihat dari hasil gambar 4.2 di atas bahwa titik-titik dalam grafik *scatterplot* tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data dalam model regresi linier berganda tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

F. Uji Hipotesis

1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana ini akan menguji hipotesis 2, yaitu menguji pengaruh hubungan variabel *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap variabel *employee engagement*. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier sederhana:

a. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur sejauh mana model mampu menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu (Ghozali, 2018). Berikut ini merupakan hasil uji R^2 sebagaimana yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,767	0,588	0,580	2,579

Sumber : Hasil olah data (2019)

Dapat kita lihat dari hasil tabel 4.16 di atas bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,588, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap

employee engagement sebesar 58,8% dan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Uji pengaruh simultan (*F test*)

Menurut (Ghozali, 2018) uji *F test* atau biasa disebut uji pengaruh bersama dilakukan untuk mendeteksi apakah variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen) secara bersama-sama atau tidak. Pengujian *F test* dalam penelitian ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji pengaruh simultan (*F test*) disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Pengaruh Simultan (*F test*) Regresi Sederhana

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	503,200	1	503,200	75,649	0,000
<i>Residual</i>	352,546	53	6,652		
Total	855,745	54			

Sumber : Hasil olah data (2019)

Dapat kita lihat dari hasil tabel 4.17 di atas bahwa besarnya nilai *F* hitung adalah 75,649 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dapat dipakai untuk memprediksi *employee engagement* sebagai variabel bebas yang lain yang secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel terikat (OCB).

c. Uji parsial (*T test*)

Menurut (Ghozali, 2018) uji *T test* dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial atau masing-masing. Pengujian *T test* dalam penelitian ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji *T test* disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji *T test* Regresi Sederhana

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
	<i>Beta</i>					
<i>Constanta</i>	-	4,309	0,000			
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,767	8,698	0,000	H2	Positif	Diterima

Sumber : Hasil olah data (2019)

Dapat kita lihat dari hasil tabel 4.18 di atas bahwa besarnya nilai *t*-hitung sebesar $8,698 > t\text{-tabel } 2,006$ dan besarnya nilai signifikansi *Perceived Organizational Support* (POS) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti POS berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, sedangkan besarnya nilai *beta* sebesar 0,767 bernilai positif yang berarti POS berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan “*Perceived Organizational*

Support (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*” **diterima**.

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi linier berganda ini akan menguji hipotesis 1 dan hipotesis 3, yaitu menguji pengaruh hubungan variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan *employee engagement* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

a. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur sejauh mana model mampu menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu (Ghozali, 2018). Berikut ini merupakan hasil uji R^2 sebagaimana yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Berganda

Model	R	<i>R</i> <i>Square</i>	<i>Adjusted R</i> <i>Square</i>	<i>Std. Error of the</i> <i>Estimate</i>
1	0,915	0,838	0,832	3,169

Sumber : Hasil olah data (2019)

Dapat kita lihat dari hasil tabel 4.19 di atas bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,832, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 83,2% dan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Uji pengaruh simultan (*F test*)

Menurut (Ghozali, 2018) uji *F test* atau biasa disebut uji pengaruh bersama dilakukan untuk mendeteksi apakah variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen) secara bersama-sama atau tidak. Pengujian *F test* dalam penelitian ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji pengaruh simultan (*F test*) disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji Pengaruh Simultan (*F test*) Regresi Berganda

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	2698,831	2	1349,416	134,386	0,000
<i>Residual</i>	522,151	52	10,041		
Total	3220,982	54			

Sumber : Hasil olah data (2019)

Dapat kita lihat dari hasil tabel 4.20 di atas bahwa besarnya nilai F hitung adalah 134,386 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga

dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

c. Uji parsial (*T test*)

Menurut (Ghozali, 2018) uji *T test* dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial atau masing-masing. Pengujian *T test* dalam penelitian ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji *T test* disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Hasil Uji *T test* Regresi Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
	<i>Beta</i>					
<i>Constanta</i>	-	7,743	0,000			
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,219	2,517	0,015	H1	Positif	Diterima
<i>Employee Engagement</i>	0,737	8,468	0,000	H3	Positif	Diterima

Sumber : Hasil olah data (2019)

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda yang telah disajikan dalam tabel 4.21 di atas bahwa besarnya nilai t-hitung *Perceived Organizational Support* (POS) sebesar $2,517 > t\text{-tabel } 2,006$ dan besarnya

nilai signifikansi POS adalah sebesar $0,015 < 0,05$ yang berarti POS berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan besarnya nilai *beta* POS sebesar 0,219 bernilai positif yang berarti POS berpengaruh positif terhadap OCB. Dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan “*Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” **diterima**.

Dapat kita lihat dari hasil tabel 4.21 di atas bahwa besarnya nilai *t*-hitung *employee engagement* sebesar $8,468 > t$ -tabel 2,006 dan besarnya nilai signifikansi *employee engagement* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan besarnya nilai *beta employee engagement* sebesar 0,737 bernilai positif yang berarti *employee engagement* berpengaruh positif terhadap OCB. Dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan “*employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” **diterima**.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis atau teknik statistik analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui

variabel intervening. Selain itu *path analysis* juga dapat mengukur hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian. Analisis jalur (*path analysis*) ini akan menguji hipotesis 4, yaitu menguji pengaruh hubungan variabel *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening. Pengujian analisis jalur ini menggunakan dua langkah, yaitu langkah pertama adalah membuat diagram jalur dan langkah kedua adalah menghitung koefisien jalur atau menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut ini merupakan hasil analisis jalur (*path analysis*):

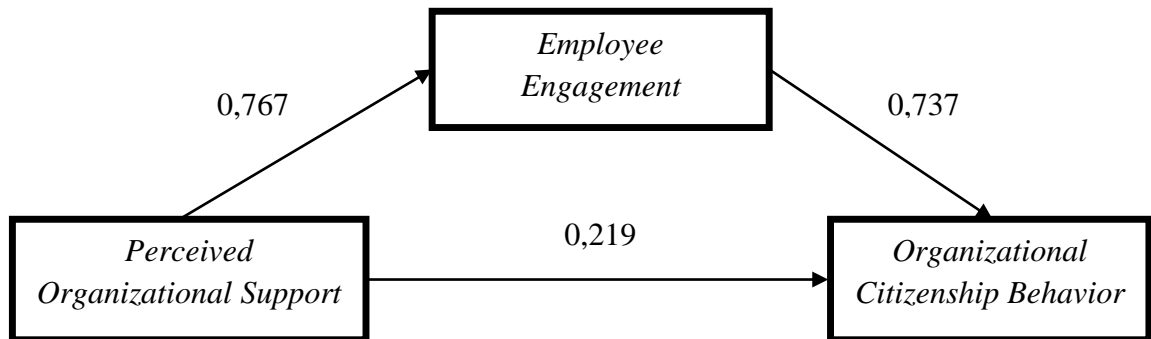
Tabel 4.22
Hasil Analisis Regresi Tahap 1 dan 2

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>
<i>Perceived Organizational Support -> Employee Engagement</i>	0,767
<i>Employee Engagement -> Organizational Citizenship Behavior</i>	0,737
<i>Perceived Organizational Support -> Organizational Citizenship Behavior</i>	0,219

Sumber : Hasil olah data (2019)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana dan regresi linier berganda yang telah disajikan dalam tabel 4.22 di atas dapat diketahui nilai *standardized coefficient beta Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *employee engagement* sebesar 0,767 yang mengandung arti POS berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, selanjutnya *standardized coefficient beta employee engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,737 yang mengandung

arti *employee engagement* berpengaruh positif terhadap OCB, dan *standardized coefficient beta* POS berpengaruh terhadap OCB sebesar 0,219 yang mengandung arti POS berpengaruh positif terhadap OCB.



Gambar 4.3
Diagram Jalur

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, kita dapat menghitung pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening. Berikut ini merupakan tabel perhitungan pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*):

Tabel 4.23
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui <i>Employee Engagement</i>	Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
<i>Perceived Organizational Support -> Organizational Citizenship Behavior</i>	0,219	$0,767 \times 0,737 = 0,565$	$0,219 + 0,565 = 0,788$

Sumber : Gambar 4.3 Diagram Jalur (2019)

Berdasarkan hasil pengujian *path analysis* yang telah disajikan dalam tabel 4.23 di atas, maka dapat dilihat hasil perhitungan pengaruh langsung variabel *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu sebesar 0,219 dan pengaruh tidak langsung variabel *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening yaitu sebesar 0,565, sedangkan pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) secara bersama-sama dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *employee engagement* yaitu sebesar 0,788, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yaitu *employee engagement* dapat menjadi variabel intervening antara variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai pengaruh langsung. Jadi, H4 yang menyatakan “*employee engagement* memediasi antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” **diterima**. Perilaku OCB dapat meningkat apabila karyawan tersebut memiliki rasa keterikatan atau *engaged* terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Jadi, ketika karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan tempat ia bekerja dan mereka merasa bahwa perusahaan memberi dukungan organisasi terhadap dirinya, karyawan tersebut akan memberikan timbal balik yang positif dengan berperilaku OCB atau bekerja secara *extra-role*.

G. Pembahasan

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.21 yang terlampir di atas, dapat diketahui dari hasil output SPSS pada analisis regresi linier berganda yaitu nilai *standardized coefficient beta* pada *Perceived Organizational Support* (POS) adalah 0,219 yang bernilai positif dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ yang berarti *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dapat disimpulkan bahwa **H1** yang menyatakan “***Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” diterima.**

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dari 55 sampel karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY pada tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata hasil tanggapan responden mengenai variabel POS adalah 4,09 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa POS pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY tinggi. Tingginya tingkat POS juga berpengaruh terhadap tingginya OCB pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel 4.9 di atas, yaitu hasil tanggapan responden mengenai variabel OCB memiliki rata-rata sebesar 4,17 yang berarti perilaku OCB pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY tergolong tinggi.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi terciptanya perilaku OCB pada karyawan adalah karyawan harus merasa bahwa dirinya didukung penuh oleh perusahaan tempat ia bekerja. Adanya dukungan organisasi yang secara nyata dirasakan oleh karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY seperti atasan selalu memperhatikan karyawan, pemberian berbagai tunjangan, adanya program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, pemberian *reward* berupa gaji, pengakuan, dan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus akan membuat karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY merasa lebih nyaman, lebih dihargai atas kontribusinya, dan merasa dipedulikan oleh perusahaan sehingga mereka akan berkewajiban untuk membalas perusahaannya dengan menunjukkan perilaku OCB seperti bersedia menggantikan tugas karyawan yang sedang absen bekerja, membantu dan membimbing karyawan baru, mematuhi tata tertib dan kebijakan perusahaan, mengikuti perubahan perusahaan, dll. Berdasarkan pada teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), semakin tinggi POS maka akan semakin tinggi pula OCB pada karyawan. Ketika karyawan mendapat dukungan dari organisasi maka mereka akan memiliki kewajiban untuk membalas dukungan tersebut dengan cara perilaku yang menguntungkan organisasi, yaitu OCB (Maula & Afrianty, 2017).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sutanto & Setiawan, 2018) yang dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa POS

berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian (Maula & Afrianty, 2017) yang mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara POS dengan OCB pada karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Cipta, 2017) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif POS terhadap OCB. Semakin tinggi POS maka akan semakin tinggi pula OCB yang ditunjukkan oleh karyawan, begitu pula sebaliknya.

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.18 yang terlampir di atas, dapat diketahui dari hasil output SPSS pada analisis regresi linier sederhana yaitu nilai *standardized coefficient beta* pada *Perceived Organizational Support* (POS) adalah 0,767 yang bernilai positif dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Dapat disimpulkan bahwa **H2 yang menyatakan “*Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*” diterima.**

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dari 55 sampel karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY pada tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-

rata hasil tanggapan responden mengenai variabel POS adalah 4,09 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa POS pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY tinggi. Tingginya tingkat POS juga berpengaruh terhadap tingginya *employee engagement* pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel 4.8 di atas, yaitu hasil tanggapan responden mengenai variabel *employee engagement* memiliki rata-rata sebesar 4,19 yang berarti rasa keterikatan karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY tergolong tinggi.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi terciptanya *employee engagement* pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY adalah dukungan organisasi yang secara nyata dapat dirasakan oleh setiap karyawan. Ketika BPJS Ketenagakerjaan se-DIY memberikan dukungan organisasi kepada karyawan tetapnya dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan, pemberian berbagai tunjangan, pemberian *reward* berupa gaji, pengakuan, promosi jabatan, atasan selalu memperhatikan karyawan, dll maka karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY akan memberikan timbal balik yang positif dengan lebih terikat atau *engaged* dengan perusahaan seperti lebih antusias dalam bekerja, bangga dengan pekerjaannya, berusaha memberikan *win-win solution* bagi permasalahan dalam pekerjaan, selalu terlibat dalam peran kerjanya, memiliki dedikasi yang tinggi, fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, memberikan

waktu dan tenaga yang lebih untuk perusahaan sehingga akan berdampak pada keuntungan perusahaan. Berdasarkan pada teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), semakin tinggi POS maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* pada karyawan (Eisenberger *et al.*, 1986). Ketika karyawan mendapat dukungan dari organisasi maka mereka akan memiliki kewajiban untuk membalas dukungan tersebut dengan berkomitmen, berkontribusi secara positif, serta berperilaku secara aktif dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kailiang & Qin, 2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Alvi, Abbasi, & Haider, 2014) yang mengungkapkan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Wulandari & Yuniawan, 2017) yang juga mengungkapkan bahwa dukungan organisasi terbukti mampu mempengaruhi *employee engagement*. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan yang dimiliki begitu pula sebaliknya.

3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.21 yang terlampir di atas, dapat diketahui dari hasil output SPSS pada analisis regresi linier berganda yaitu nilai *standardized coefficient beta* pada *employee engagement* adalah 0,737 yang bernilai positif dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dapat disimpulkan bahwa **H3** yang menyatakan “*employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” diterima.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dari 55 sampel karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY pada tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata hasil tanggapan responden mengenai variabel *employee engagement* adalah 4,19 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa *employee engagement* pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY tinggi. Tingginya tingkat *employee engagement* juga berpengaruh terhadap tingginya OCB pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel 4.9 di atas, yaitu hasil tanggapan responden mengenai variabel OCB memiliki rata-rata sebesar 4,17 yang berarti perilaku OCB karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY tergolong tinggi.

Dampak dari *employee engagement* antara lain yaitu perilaku yang berkaitan dengan sikap relasi kerja yang positif, perilaku peran ekstra dan kinerja (Bakker & Demerouti, 2008). Ketika karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY merasa bahwa dirinya sudah terikat atau *engaged* dengan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja, dan larut dalam pekerjaannya sehingga stabilitas kinerja dalam perusahaan akan meningkat dengan cara karyawan bersedia melakukan pekerjaan diluar dari tugas pokoknya secara sukarela tanpa suatu imbalan atau biasa disebut dengan OCB dengan bersedia menggantikan tugas karyawan yang sedang absen bekerja, membimbing dan membantu karyawan baru, menghindari konflik dengan rekan kerja, mengikuti perubahan dalam perusahaan, bersedia menghadiri acara perusahaan demi menjaga citra BPJS Ketenagakerjaan se-DIY, dll.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Fatoni, Prihatini, & Setyaningsih, 2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif *employee engagement* terhadap OCB. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Kartika & Muchsinati, 2015) yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan positif terhadap OCB. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian (Amanda, 2014) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif *employee*

engagement terhadap OCB. Semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi pula OCB pada karyawan. Selain itu, penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh (Sridhar & Thiruvenkadam, 2014) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *employee engagement* dan OCB.

4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian *path analysis* yang telah disajikan dalam tabel 4.23 di atas, maka dapat dilihat hasil perhitungan pengaruh langsung *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu sebesar 0,219 dan pengaruh tidak langsung *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening yaitu sebesar 0,565. Sedangkan pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *employee engagement* yaitu sebesar 0,788, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yaitu *employee engagement* dapat menjadi variabel intervening antara variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena nilai hubungan tidak langsung lebih besar daripada nilai hubungan langsung. Jadi, **H4** yang

menyatakan “*employee engagement* memediasi antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” diterima.

Penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* dapat menjadi variabel intervening antara POS dengan OCB. Dalam literatur yang ada, yaitu *Social Exchange Theory* (SET) atau biasa disebut teori pertukaran sosial menurut (Eisenberger *et al.*, 1986) organisasi akan memberikan fasilitas dan imbalan yang baik untuk karyawan dengan harapan karyawan memiliki loyalitas dan usaha ekstra sebagai balasan atau timbal balik yang diberikan karyawan kepada organisasinya. Salah satu cara yang efektif untuk menciptakan dan mempertahankan OCB pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY adalah dengan memperhatikan, menghargai kontribusi karyawan, dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perilaku OCB pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY dapat lebih mudah diterapkan apabila karyawan tersebut mempunyai rasa terikat atau *engaged* dengan pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja. Ketika karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY merasa bahwa organisasi memberikan dukungan terhadapnya kemudian mereka memberikan timbal balik yang positif seperti memiliki *employee engagement* yang dibuktikan dengan mereka merasa bangga dengan pekerjaan, selalu terlibat dalam peran kerjanya, memberikan *win-win solution* bagi setiap permasalahan pekerjaan, memiliki tanggung jawab

yang besar dalam pekerjaannya serta merasa bahwa organisasinya telah memberikan perlakuan baik terhadap dirinya dengan menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan karyawan, maka mereka akan merasa wajib membalas perlakuan baik yang diberikan perusahaan secara sukarela dengan menunjukkan perilaku yang menguntungkan untuk organisasinya seperti bersedia menggantikan tugas karyawan yang sedang absen bekerja, membimbing dan membantu karyawan baru, mengikuti perubahan dalam perusahaan, dan menyelesaikan pekerjaannya secara sukarela dengan cara *extra role* melebihi dari tugas pokoknya dalam memajukan organisasi untuk mencapai tujuan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan memiliki *perceived organizational support* yang tinggi, mereka akan memberikan timbal balik yang positif dengan terikat atau *engaged* dengan pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja yang selanjutnya dapat mendorong karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-DIY untuk lebih meningkatkan perilaku OCB.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mathumbu & Dodd, 2013) yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi hubungan antara POS terhadap OCB. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Wulandari & Yuniawan, 2017) yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi hubungan antara POS terhadap OCB.