

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS*, *EMOTIONAL INTELLIGENCE*
DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT NUSANTARA
MOBIL INTERNATIONAL**

Amara Andini Ristiarli

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Novianto Eko Nugroho*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

e-mail: noviantoekonugroho@stiesia.ac.id

ABSTRACT

This research aimed to find out, analyze, and test the effect of job embeddedness, emotional intelligence, and employee engagement on organizational citizenship behavior (OCB) for employees of PT Nusantara Mobil International. The job embeddedness was measured by fit, links, and sacrifice. Moreover, emotional intelligence was measured by self-awareness, self-control, self-motivation, social awareness, and social skills. Employee engagement was measured by vigor, dedication, and absorption. The research was quantitative.

Furthermore, the population was employees of PT Nusantara Mobil International which consisted of 74 people. The data collection technique used saturated sampling, in which members of the population were the sample. Additionally, a questionnaire was used as the data collection method. In this research, the data analysis technique is based on multiple linear regression using SPSS software version 25.0. The results concluded that job embeddedness has a positive and significant impact on organizational citizenship behavior. Similarly, both emotional intelligence and employee engagement had a positive and significant impact on organizational citizenship behavior.

Keywords: *job embeddedness, emotional intelligence, employee engagement, organizational citizenship behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh keterikatan pekerjaan (*job embeddedness*), kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai PT Nusantara Mobil International. Keterikatan pekerjaan (*job embeddedness*) diukur dengan *fit*, *links*, dan *sacrifice*. kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) diukur dengan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, kesadaran sosial, dan keterampilan sosial. keterlibatan karyawan (*employee engagement*) diukur dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nusantara Mobil International yang berjumlah 74 orang. Jumlah sampel ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan seluruh sampel dari populasi. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian initeknik analisis datanya berdasarkan regreslinier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job embeddedness*, *emotional*

intelligence, dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *keterikatan kerja, kecerdasan emosional, keterlibatan karyawan, perilaku kewarganegaraan organisasi.*

JEL: J50; L20

Diterima	: 06 Maret 2024
Ditinjau	: 08 Maret 2024
Dipublikasikan	: 30 Maret 2024

1. PENDAHULUAN

Pada era global ini, sering terjadi banyak perubahan sehingga perusahaan harus selalu memperhatikan tuntutan perubahan tersebut dengan melakukan berbagai cara dan upaya untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang sejalan dengan perubahan lingkungan. Perilaku organisasi, terutama *organizational citizenship behavior* (OCB), memainkan peran kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak lepas dari peran karyawan. Para karyawan dalam sebuah perusahaan tidak hanya menjadi sasaran dalam pencapaian tujuan namun karyawan juga merupakan salah satu pelaku. Tanpa adanya karyawan, perusahaan dan organisasi tentu tidak dapat merealisasikan semua rencana yang telah dibuatnya, oleh karena dari tangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang. Jika memang dalam segala hal karyawan tidak selalu mengarahkan sesuatu hal yang bermanfaat bagi dirinya, tetapi karena karyawan memiliki rasa puas ketika dapat membantu atau melakukan sesuatu yang diluar perannya, maka kondisi ini dapat disebut organisasi. Sumber daya manusia dibanding sumber daya lainnya lebih berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk menjawab tuntutan pasar, organisasi harus mempunyai kemampuan internal dari sumber daya manusia yang dapat mengelola kegiatan operasional perusahaan, supaya mampu berjalan dengan efektif agar mencapai hasil yang diharapkan. Dengan tidak adanya kinerja yang baik dari sumber daya manusia, maka suatu organisasi tidak akan berhasil mencapai sasaran organisasinya. Perilaku karyawan melebihi tugas-tugas formal mereka disebut sebagai *extra role behavior* yang dianggap dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Fleksibilitas berperan sebagai kunci dalam dunia kerja yang dinamis dan dihubungkan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku kewarganegaraan organisasi.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku positif dari orang-orang yang ada di dalam organisasi. Tingkah laku ini diungkapkan dalam wujud kerelaan berkarya secara sadar dan sukarela, berkontribusi kepada organisasi melebihi apa yang diisyaratkan secara formal oleh organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan representasi dari kecintaan, kesetiaan, dan tingginya rasa memiliki di antara para anggota organisasi. Ketika dalam sebuah organisasi terdiri dari orang-orang yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang kuat, maka dapat diprediksi bahwa organisasi tersebut akan mampu menjawab tantangan-tantangan yang muncul akibat perubahan lingkungan, dari dalam maupun dari luar organisasi (Jufrizen dan Rosalia, 2022).

Honda Nusantara sebagai grup dealer Honda di bawah naungan Nusantara Group yang berdiri sejak tahun 1973 di Banjarmasin. Honda Nusantara memulai bisnisnya sejak tahun 2017 untuk wilayah pemasaran di Jakarta dan Kalimantan di bawah PT Nusantara Mobil International dan PT Nusantara Borneo International, dimana selalu berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik untuk penjualan dan purnajual kepada para konsumen setia Honda di wilayah Jabodetabek dan Kalimantan. Pengembangan dan perluasan jaringan 3 S (sales, service, sparepart) yang berkelanjutan terus dilakukan oleh Honda Nusantara dengan memiliki dealer di Jakarta Selatan, Bekasi, Balikpapan dan Samarinda. PT Nusantara Mobil International merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jual beli mobil atau dealer.

Terkait dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT Nusantara Mobil International berikut ini adalah rekapitulasi absensi karyawan periode 2019-2022:

Tabel 1. Tabel Absensi Karyawan PT Nusantara Mobil Internasional Periode 2019-2022

Tahun	Alpha (Hari)	Datang Terlambat (Hari)	Pulang Awal (Hari)
2019	24	202	210
2020	36	216	223
2021	46	240	245
2022	28	197	207

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari tabel 1, diketahui adanya keterlambatan masuk kerja karyawan menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan yang memang masih dikategorikan kurang baik dan terdapat pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan meskipun sudah diberlakukan pemotongan kompensasi ketika kasus alpha, keterlambatan, dan pulang lebih awal terjadi mulai dari tahun 2020 lantaran kondisi pandemi saat itu. Akan tetapi tidak terjadi peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) didalam PT Nusantara Mobil International. Dengan demikian perlu ditingkatkan *job embeddesness*, *emotional inteligen*ce dan *employee engagement* agar terbentuk *organizational citizenship behavior* (OCB) karena rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat mengurangi efektivitas dan produktivitas organisasi.

Menurut Fudhla *et al.*, (2022) *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan salah satunya dapat muncul jika karyawan di suatu organisasi memiliki kelekatan dengan organisasi tersebut. Kelekatan karyawan dengan organisasi ini dikenal dengan *job embeddedness*. Menurut Mitchell, *et al.*, (2018) *job embeddedness* dapat diartikan sebagai kelekatan kerja karyawan dengan organisasi karena faktor-faktor dalam organisasi yang dikaitkan dengan hubungan, kecocokan, dan pengorbanan individu.

Menurut Fudhla *et al.*, (2022) *Job embeddedness* menjadikan alasan bagi individu untuk terus bekerja dan bertahan di dalam organisasi. Menurut Fudhla *et al.*, (2022) individu yang memiliki *job embeddedness* terkait dengan hubungan dan kecocokannya dengan rekan kerja di dalam organisasi maupun dengan komunitasnya di luar organisasi akan memunculkan perasaan. Menurut Yuniar, *et al.*, (2011), karyawan sebagai bagian dari hubungan sosial yang terjalin di dalam organisasi, membangkitkan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang ditunjukkan dengan perilaku-perilaku misalnya menjauhi pertentangan dengan rekan kerja yang tidak perlu,

mengemukakan pandangan-pandangan yang sifatnya membangun organisasi, saling membantu antar sesama rekan kerja secara sukarela, dan menuntaskan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan adalah kepribadian. Menurut Tambe (2014), kepribadian ialah pola perilaku dengan karakter yang cenderung menetap yang konsisten mempengaruhi perilaku. Selain itu, dengan mengakrabkan diri satu sama lain, karyawan juga dapat memahami kepribadian dan background satu sama lain. Kecerdasan emosional tergolong salah satu faktor kepribadian yang menggambarkan kecerdasan emosional berkaitan dengan orientasi perbuatan seseorang dalam kehidupan pribadi dan bermasyarakat (Feist dan Feist, 2014). Menurut Sihombing dan Liswandi (2019) *employee engagement* merupakan ungkapan emosional karyawan terhadap organisasi dan langkah-langkah untuk memastikan kesuksesan organisasi; karyawan yang dilibatkan oleh perusahaan memperlihatkan kepedulian, dedikasi, antusiasme, akuntabilitas, dan memfokuskan perhatiannya pada pencapaian hasil.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka permasalahan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) apakah *job embeddedness* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai PT Nusantara Mobil International?, (2) apakah *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai PT Nusantara Mobil International?, dan (3) apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai PT Nusantara Mobil International?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui, menganalisis, dan menguji pengaruh *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai PT Nusantara Mobil International, (2) untuk mengetahui, menganalisis, dan menguji pengaruh *emotional intelligence* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai PT Nusantara Mobil International, dan (3) untuk mengetahui, menganalisis, dan menguji pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai PT Nusantara Mobil International.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Bolino *et al.*, (2002) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku seseorang yang bebas tetapi tidak secara langsung atau eksplisit diakui sebagai perilaku yang baik dalam sistem penghargaan dan menunjang efektivitas organisasi. Senada dengan pendapat Kharismasyah dan Putra (2020) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Menurut Kharismasyah dan Putra (2020) *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki beberapa dimensi dan indikator: 1). *Altruism* (sikap menolong), 2). *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan), 3). *Sportmanship* (sikap sportif dan positif), 4). *Courtesy* (perilaku baik dan sopan) dan 5). *Civic Virtue* (sikap keterlibatan dalam organisasi).

2.2 *Job Embeddedness* (Keterikatan Pekerjaan)

Menurut Simanjuntak (2018) *job embeddedness* merupakan hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya bagaimana hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan apa yang akan mereka

serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka. Sedangkan menurut Kismo (dalam Simanjuntak, 2018) bahwa pegawai yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta mengapresiasi keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* merupakan keterkaitan seorang karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya yang berpengaruh dalam hasil kinerja karyawan tersebut. Indikator *job embeddedness* dijelaskan oleh Khan *et al.* (2018) adalah *links* (hubungan), *fit* (kesesuaian), dan *sacrifice* (pengorbanan).

2.3 Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional)

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kesadaran akan perasaan diri sendiri dan orang lain, empati, kasih sayang, motivasi, dan kecakapan dalam bereaksi secara tepat terhadap situasi suka dan duka (Yusuf dan Nurihsan, 2014). Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan kemampuan untuk merasakan emosi, mengintegrasikan emosi untuk memfasilitasi berpikir, memahami emosi dan mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan diri (Kuswana, 2014). Sementara itu, menurut Maharani (2014) *emotional intelligence* merupakan kecakapan dalam mendorong diri sendiri dan menanggulangi frustrasi, menguasai hasrat dan untuk mengatur kesenangan, mengontrol suasana hati dan mencegah timbulnya beban stres yang dapat melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Pemikiran lain dikemukakan oleh Uno (2012), beliau memaparkan bahwasanya kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan rangkaian kemampuan yang memudahkan seseorang untuk menghadapi kehidupan di dunia yang kompleks, meliputi unsur pribadi, sosial, dan pengendalian diri, akal sehat, serta sensitivitas yang diperlukan setiap hari berfungsi secara baik.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, bisa disimpulkan bahwasannya kecerdasan emosional ialah kecakapan seseorang untuk menguasai, mengelola dan mengontrol keadaan hati dirinya sendiri dan orang lain, dan dengan kecerdasan yang dimilikinya dapat dijadikan sebagai pedoman dalam bertindak. Indikator *emotional intelligence* dikemukakan oleh Rizaldi (2021) adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, kesadaran sosial/empati, dan keterampilan sosial.

2.4 Employee Engagement (Keterlibatan Karyawan)

Employee engagement merupakan hubungan emosional individu dengan organisasi dan langkah-langkah nyata yang diambil untuk menyukseskan organisasi; para karyawan yang dilibatkan memperlihatkan adanya kepedulian, pengabdian, antusiasme, akuntabilitas, dan memfokuskan diri sepenuhnya pada hasil (Allen dalam Sihombing 2019:19).

Selanjutnya menurut Robbins dkk. (2013) *employee engagement* ialah kerelaan karyawan, keberpihakan individu, kepuasan, dan ketertarikan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan dapat ditanya apakah mempunyai akses terhadap sumber daya dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan baru, membantu karyawan untuk merasa bahwa pekerjaan ini sangat penting dan berharga, serta interaksi dengan rekan kerja dihargai.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu sikap karyawan dalam organisasi yang dapat bertindak lebih dari apa yang diharapkan organisasi dari mereka, mereka penuh dengan kepedulian, dedikasi, antusiasme,

akuntabilitas, dan fokus. Sehingga tercapainya partisipasi karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Indikator *employee engagement* menurut oleh Schaufeli dan Bakker (2004) adalah *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.

2.5 Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT Nusantara Mobil International

Job embeddedness sangat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Karena *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan mengedepankan kepentingan perusahaan dan bukan termasuk kewajiban kerja formal serta tidak terikat secara langsung dengan sistem *reward* yang formal.

Dalam penelitian Muchollasho dan Mulyana (2021) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMA Negeri 1 Gedangan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila (2017) yang menunjukkan bahwa Keterikatan kerja karyawan BUMN di kota Bandung memiliki pengaruh yang rendah dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan BUMN kota Bandung.

H₁: *Job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

2.6 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT Nusantara Mobil International

Kecerdasan emosional adalah seperangkat keterampilan yang memungkinkan kita untuk menavigasi dunia yang rumit, yang mencakup aspek-aspek pribadi, sosial, dan pertahanan dari keseluruhan kecerdasan, logika, dan sensitivitas yang diperlukan agar berfungsi dengan baik setiap hari. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan adalah kepribadian dan cara berpikir. Sehingga nantinya untuk melakukan *organizational citizenship behavior* (OCB) dibutuhkan kecerdasan emosional sehingga nanti karyawan mampu menerapkan *organizational citizenship behavior* (OCB) di lingkungan kerja sehari-hari.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriani (2018) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhikmah, Remmang dan Hasanuddin, 2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dari hasil analisis tidak berpengaruh secara signifikan.

H₂: *Emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

2.7 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT Nusantara Mobil International

Employee engagement adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil. Perilaku dari *Employee engagement* ini menghasilkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karena karyawan yang terlibat menunjukkan perilaku menguntungkan bagi organisasinya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indryani dan Ardana (2019) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki peran sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini tidak sejalan dengan Dalimunthe dan Zuanda (2020) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukan *Employee engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

H₃: *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti memilih pendekatan penelitian komparatif kausal. Menurut Sugiyono (2019:37) penelitian kausal komparatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk membandingkan dua kelompok variabel atau lebih, dengan tujuan untuk mencari hubungan sebab akibat dari variabel yang berjumlah dua atau lebih, kemudian variabel-variabel tersebut bisa ditelaah tentang pengaruhnya terhadap variabel yang lain. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Nusantara Mobil International yang berjumlah terbatas sebanyak 74 orang.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan tehnik pengumpulan sampel disebut juga dengan sampling. Menurut Sugiyono (2019:85) sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 74 responden adalah semua pegawai PT Nusantara Mobil International.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Nusantara Mobil International. Menurut Sugiyono (2019:99) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengukuran nilai kuesioner ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019:146) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. setiap pertanyaan diukur dengan skala dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut:

Tabel 2. Instrumen Skala *Likert*

Nilai Interval	Pernyataan	Skor
$3.25 < x \leq 4.00$	Sangat Setuju (SS)	4
$2.50 < x \leq 3.25$	Setuju (S)	3

$1.75 < x \leq 2.50$	Tidak Setuju (TS)	2
$1.00 < x \leq 1.75$	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2009:135)

3.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68), Variabel penelitian merupakan karakteristik dari objek atau subjek yang dapat diukur atau diamati dan bervariasi antara orang dan organisasi yang diteliti. Penelitian ini memiliki variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:39), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel independen (variabel bebas), sedangkan Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau penyebab kemunculan variabel dependen.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement*. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.6 Variabel Independen

3.6.1 *Job Embeddedness* (Keterikatan Pekerjaan)

Job embeddedness adalah faktor faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan PT Nusantara Mobil International terhadap perusahaan atau pada pekerjaan sehingga menjadikan karyawan loyal dan tetap bekerja di perusahaan PT Nusantara Mobil International. Menurut Mitchell *et al.* (dalam Onyeizugbe *et al.*, 2018) Indikator *Job Embeddedness* adalah sebagai berikut: (1) *Fit*, (2) *Links*, dan (3) *Sacrifice*.

3.6.2 *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan karyawan PT Nusantara Mobil International dalam mengatur kehidupannya untuk mengenali, mengelola dan mengekspresikan dengan tepat termasuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi karyawan lain, serta membina hubungan antar karyawan PT Nusantara Mobil International. Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (dalam Rizaldi, 2021) sebagai berikut: (1) Kesadaran diri, (2) Pengaturan diri, (3) Motivasi diri, (4) Kesadaran sosial, (5) Keterampilan sosial.

3.6.3 *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan)

Employee engagement adalah perasaan emosional karyawan PT Nusantara Mobil International kepada perusahaan dan tindak lanjut yang dilakukan untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan; karyawan yang terlibat menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus pada hasil. Menurut Schaufeli, *et al* (dalam Arifin *et al.*, 2019) menyebutkan beberapa indikator dari *employee engagement* (keterikatan karyawan) sebagai berikut: (1) *Vigour*, (2) *Dedication*, dan (3) *Absorption*.

3.7 Variabel Dependen

3.7.1 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku individu karyawan PT Nusantara Mobil International yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut McCrae dan Costa (dalam Yusnita *et al.*, 2021) ada 5 indikator *organizational citizenship behavior* (OCB), sebagai berikut: (1) Sifat *Neuroticism*, (2) Sifat

Extraversion, (3) Sifat *Openness to experience*, (4) Sifat *Agreeableness*, dan (5) Sifat *Conscientiousness*.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas yaitu alat yang dipakai untuk dapat mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan dari kuesioner dapat menunjukkan variabel yang diukur dari kuesioner tersebut. Kriteria pengujian analisis menurut Ghozali (2018:51) adalah: (1) Jika nilai r hitung lebih besar dan sama dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), dapat dinyatakan valid, dan (2) apabila nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), dapat dinyatakan tidak valid atau gugur.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) Uji reliabilitas dipakai sebagai alat dalam mengukur suatu kuesioner yaitu indikator ataupun konstruk variabel. Kuesioner dianggap reliabel atau andal apabila jawaban responden dari pernyataan tersebut memiliki konsistensi atau tetap selama beberapa waktu. Menurut Ghozali (2018:46) pengukuran reliabilitas tersebut memiliki kriteria pengujian berikut ini: (1) Apabila nilai Cronbarch's Alpha (R) $> 0,60$, berarti pernyataan dianggap reliabel, dan (2) Bila nilai Cronbarch's Alpha (R) $< 0,60$, berarti pernyataan dianggap tidak reliabel.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:96) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen yaitu *Job Embeddedness* (JE), *Emotional Intelligence* (EI), *Employee Engagement* (EE). adapun bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$OCB = \alpha + \beta_1 JE + \beta_2 EI + \beta_3 EE + e$$

Keterangan:

OCB : *Organizational citizenship behavior*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

α : Konstanta

JE : *Job Embeddedness*

EI : *Emotional Intelligence*

EE : *Employee Engagement*

e : *Error disturbance*

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas memiliki tujuan menguji apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual telah memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi residual. Untuk menguji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data dapat dikatakan normal apabila nilai sign $> 0,05$. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan probabilitas, berikut ini: (1) Apabila probabilitas $> 0,50$, maka distribusi model regresi adalah normal, dan (2) Sebaliknya, apabila probabilitas $< 0,50$, maka distribusi model regresi adalah tidak normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas dapat dilihat dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance* $< 0,01$, maka dapat disimpulkan dengan kuat bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas. Sebaliknya, dapat disimpulkan dengan kuat bahwa terjadi multikolinearitas pada model apabila nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* $> 0,01$.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:85) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mencari tahu apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Penelitian dilakukan dengan menentukan apakah terdapat pola tertentu pada grafik dimana sumbu x dan y dihasilkan. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: (1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang yang melebar kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas, dan (2) Jika titik-titik memiliki pola yang jelas dan titik pada sumbu y berada di atas dan di bawah 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Uji Kelayakan Model

3.10.1 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) secara umum koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3.10.2 Uji F

Menurut Ghozali (2018:98) uji kelayakan model dilakukan agar dapat mengetahui ketetapan fungsi agresi sampel untuk mengestimasi nilai yang akurat. Uji F dilakukan untuk menguji apakah model penelitian pada penelitian ini sudah layak dipergunakan atau belum. Acuan pengambilan keputusannya adalah: (1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan pada uji pemodelan ini layak dipergunakan pada penelitian, dan (2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan pada uji pemodelan ini tidak layak dipergunakan pada penelitian.

3.10.3 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98) Uji t statistik dipergunakan sebagai alat untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel independen. Untuk pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Landasan pengambilan keputusannya adalah: (1) Apabila pada nilai uji t menunjukkan $< 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dan (2) Apabila pada nilai uji t menunjukkan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner atau alat ukur penelitian. Tabel di bawah ini memperlihatkan data hasil uji validitas atas keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain *job embeddedness*, *emotional intelligence*, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* dengan 74 data responden. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 25.0 yaitu pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i> (JE)	JE 1	0,779	0.2287	Valid
	JE 2	0,762	0.2287	Valid
	JE 3	0,263	0.2287	Valid
<i>Emotional Intelligence</i> (EI)	EI 1	0,674	0.2287	Valid
	EI 2	0,636	0.2287	Valid
	EI 3	0,649	0.2287	Valid
	EI 4	0,666	0.2287	Valid
	EI 5	0,655	0.2287	Valid
<i>Employee Engagement</i> (EE)	EE 1	0,806	0.2287	Valid
	EE 2	0,780	0.2287	Valid
	EE 3	0,721	0.2287	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	O 1	0,706	0.2287	Valid
	O 2	0,662	0.2287	Valid
	O 3	0,665	0.2287	Valid
	O 4	0,705	0.2287	Valid
	O 5	0,707	0.2287	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 3 dapat dibuktikan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap indikator dari semua variabel baik variabel *job embeddedness* discipline, *emotional intelligence*, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior*, sebanyak 16 item terbukti valid dan bisa dipergunakan dalam penelitian. Semua item pernyataan tersebut memiliki nilai r hitung > r tabel.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur atau menguji lebih dari dua respon jawaban dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha dimana nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimum. Apabila hasil nilai Cronbach's Alpha > 0,6 berarti instrumen penelitian dikatakan reliabel, sedangkan apabila hasil nilai Cronbach's Alpha < 0,6 berarti instrumen penelitian dapat dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas *job embeddedness*, *emotional intelligence*, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i> (JE)	0,650	Reliabel
<i>Emotional Intelligence</i> (EI)	0,667	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (EE)	0,655	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,722	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Hasil ini membuktikan bahwa semua item pernyataan yang terdiri dari variabel *job embeddedness*, *emotional intelligence*, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *job embeddedness*, *emotional intelligence*, *employee engagement* terhadap *organization citizenship behavior*. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	3.185	1.222	2.606	.011
JE	.462	.155	2.986	.004
EI	.317	.104	3.053	.003
EE	.399	.137	2.908	.005

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$\text{OCB} = 3,185 + 0,462 \text{ JE} + 0,317 \text{ EI} + 0,399 \text{ EE} + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut dinyatakan sebagai berikut: (1) Konstanta memperlihatkan nilai sebesar 3,185 artinya variabel *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* sama dengan 0 atau tidak ada, maka *organization citizenship behavior* akan memperoleh nilai sebesar 3,185, (2) Koefisien regresi variabel *job embeddedness* sebesar 0,462. Hal ini menjelaskan bahwa variabel *job embeddedness* memiliki nilai koefisien yang signifikan atau positif yang searah, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara *job embeddedness* dengan *organization citizenship behavior*. Variabel *emotional intelligence* menunjukkan bahwa memiliki nilai koefisien yang signifikan atau positif yang searah, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel *emotional intelligence* dengan *organization citizenship behavior*, dan (4) Koefisien regresi variabel *job embeddedness* 0,399. Variabel *employee engagement* menjelaskan bahwa mempunyai nilai koefisien signifikan atau positif yang bersifat searah, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel *employee engagement* dengan *organization citizenship behavior*.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dipakai sebagai alat untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual pada model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan bertujuan ingin mengetahui normal tidaknya distribusi residual. Dasar pengambilan keputusan yakni apabila probabilitas $> 0,50$ maka distribusi dari model regresi normal, sebaliknya jika probabilitas $< 0,50$ maka distribusi dari model regresi tidak normal. Untuk mengetahui hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32586218
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.047
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

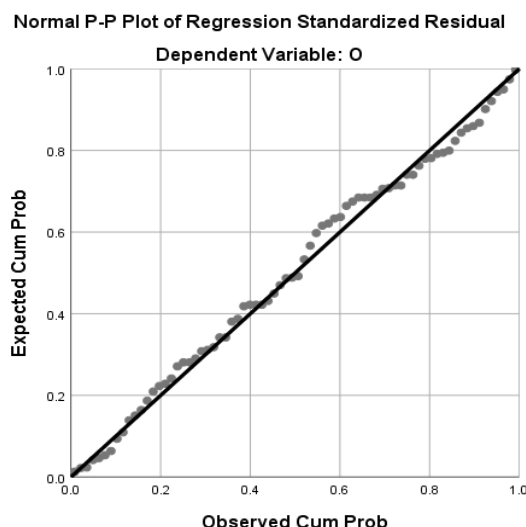
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 6 terlihat bahwa nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil ini sudah memenuhi ketentuan dari kriteria yang telah ditetapkan, yaitu apabila nilai Asymp sig $> 0,05$, berarti sudah bisa disimpulkan bahwa data dari tabel 6 sudah terdistribusi secara normal dan layak digunakan pada penelitian ini. Selain itu, uji normalitas dapat dilihat melalui grafik normal *probability plot*. Berikut hasil grafik *normal probability plot*.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P – Plot
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Jika penyebaran titik-titik disekitar searah sumbu diagonal mengikuti arah garis diagonal, berarti model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Dari gambar 3 di atas dapat dibuktikan bahwa hasil grafik uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian ditunjukkan bahwa pola data terdistribusi secara normal dan sudah terpenuhi uji normalitas.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk menganalisis linear berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen yang akan diukur keeratannya melalui besaran kolerasi. Apabila mendeteksi multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS. Jika nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance* < 0,10, maka dapat disimpulkan dengan kuat bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas. Sebaliknya, dapat disimpulkan dengan kuat bahwa terjadi multikolinearitas pada model apabila nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* > 0,10. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Job Embeddedness</i>	.413	2.421	Multikolinieritas
<i>Emotional Intelligence</i>	.473	2.115	Multikolinieritas
<i>Employee Engagement</i>	.463	2.162	Multikolinieritas

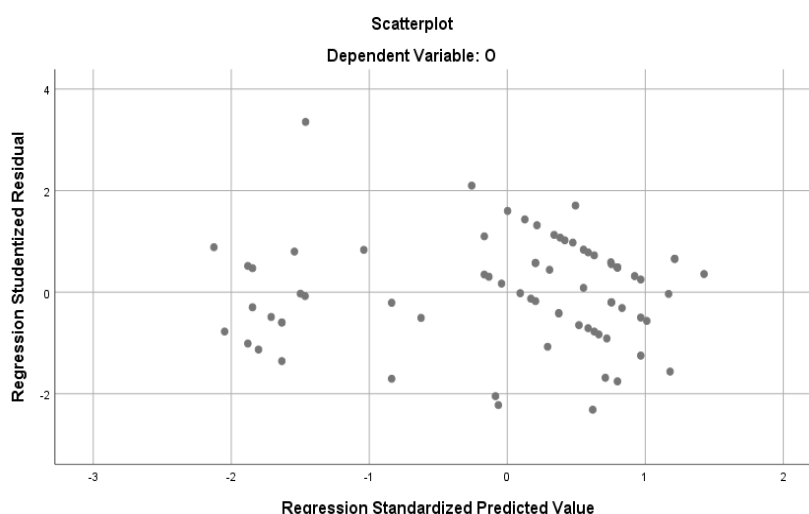
a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 menjelaskan bahwa penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel bebas terdiri dari *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* tidak ada korelasi antar variabel dengan demikian penelitian ini dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada uji heteroskedisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik dimana sumbu x dan y dihasilkan. Apabila hasil dari varian residual membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang yang melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika hasil dari variasi residual tidak memiliki pola yang jelas dan titik pada sumbu y berada di atas dan di bawah 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik *Scatterplot*)
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dengan melihat grafik *scatterplot* diatas, terlihat titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel – variabel bebasnya. Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.653	1.354

a. Predictors: (Constant), EE, EI, JE

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,653 atau sebesar 65,3 %, hal ini berarti bahwa variabel *job embeddedness*, *emotional intelligence*,

dan *employee engagement* mampu berkontribusi sebesar 65,3 % terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan sisanya yaitu 34,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

4.2.5 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* mampu atau layak menerangkan *organizational citizenship behavior*. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.037	3	85.679	46.736	.000 ^b
	Residual	128.327	70	1.833		
	Total	385.365	73			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), EE, EI, JE

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 menjelaskan bahwa hasil model layak untuk dilakukan penelitian karena mempunyai nilai F_{hitung} 46,736 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikannya, maka variabel bebas yaitu *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* merupakan variabel penjelas terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu penelitian ini layak untuk dilakukan dalam penelitian selanjutnya.

4.2.6 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* secara individual mampu dalam menerangkan dan secara signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Hasil uji t dapat lihat pada tabel berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	3.185	1.222	2.606	.011
JE	.462	.155	2.986	.004
EI	.317	.104	3.053	.003
EE	.399	.137	2.908	.005

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian uji t yang tercantum pada tabel 10 memberikan pengertian sebagai berikut: (1) Pengaruh *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior* PT Nusantara Mobil Internasional. Hasil perhitungan tabel 10 pada variabel *job embeddedness* memiliki nilai t sebesar 2,986 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (2) Pengaruh *emotional intelligence* terhadap *organizational citizenship behavior* PT Nusantara Mobil Internasional. Hasil perhitungan tabel 10 pada variabel *emotional intelligence* memiliki nilai t sebesar 3,053 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan (3) Pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* PT Nusantara Mobil Internasional. Hasil perhitungan tabel 21 pada variabel *job embeddedness* memiliki nilai t sebesar 2,908 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

4.3 Pengaruh Job Embeddedness terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT Nusantara Mobil Internasional

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Job embeddedness* menggambarkan aspek-aspek pekerjaan dan non-pekerjaan yang tercermin dalam tiga hal yakni *fit* (kecocokan), *link* (hubungan), dan *sacrifice* (pengorbanan). Berdasarkan teori *job embeddedness* berkaitan dengan kecocokan, karyawan PT Nusantara Mobil Internasional memiliki tingkat kecocokan yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Dari olah data yang diperoleh, mayoritas responden merasa cocok secara pribadi untuk bekerja di PT Nusantara Mobil Internasional, sehingga mereka dapat memaksimalkan kemampuan bekerja mereka di tempat kerja.

Selanjutnya dalam hal hubungan kerja dengan perusahaan, karyawan PT Nusantara Mobil Internasional memiliki tingkat keterikatan yang sangat tinggi, Hal ini ditunjukkan oleh besarnya tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa PT Nusantara Mobil Internasional adalah tempat mereka mencapai tujuan karir dan merasa rugi jika mereka harus melepaskan posisinya di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dikatakan bahwa munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB) diakibatkan oleh pengaruh yang cukup besar dari kepribadian karyawan itu sendiri.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen dan Rosalia (2022) serta Suryani (2021) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

4.4 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT Nusantara Mobil International

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi tingkat *emotional intelligence* maka akan memberikan dampak positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dampak positif dari *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dikemukakan oleh Podsakoff, *et al* (2000) diantaranya yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja manajer, mampu menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, memelihara fungsi kelompok dengan cara menghemat energi sumber daya yang langka, memajukan stabilitas kerja organisasi, bisa meninggikan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan, memajukan karyawan guna menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriani (2018) serta Fatmawati dan Azizah (2022) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

4.5 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT Nusantara Mobil International

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa skor tertinggi *engagement* terdapat pada indikator *vigor* di mana karyawan mengerahkan usaha terbaik. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar para karyawan PT Nusantara Mobil Internasional mempunyai ikatan yang kuat dengan mengerahkan usaha yang terbaik sehingga menyebabkan para karyawan akan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwasanya *employee engagement* adalah keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang karyawan tentunya akan berusaha melibatkan dan mencurahkan segalanya baik secara fisik, kognitif, maupun emosional selama berkarya di perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki keterikatan (*engaged*) dengan perusahaan, berarti karyawan sudah mempunyai kepedulian kepada perusahaan. Dimana karyawan tersebut nantinya dapat memberikan segenap kemampuan dan keterampilan terbaiknya untuk kejayaan perusahaan. *Employee engagement* merujuk sejauh mana karyawan dapat terlibat secara penuh pada pekerjaannya agar dapat memperkuat *organizational citizenship behavior* (OCB) kepada pekerjaan dan perusahaan. Karyawan dapat dikatakan *engaged* dalam pekerjaan dan memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap perusahaan, sehingga dapat mencapai keunggulan kompetitif perusahaan dengan tercapainya kinerja yang maksimal, layanan konsumen yang memuaskan, dan menurunkan tingkat perputaran karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indryani dan Ardana (2019), Hidayati dan Priyono (2022) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, Dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Nusantara Mobil Internasional. Maka peneliti merumuskan kesimpulan sebagai berikut: (1) *Job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* PT Nusantara Mobil Internasional. Semakin dilakukannya *embedded* yang lebih sering terutama dalam hal pekerjaan pada para karyawan akan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT Nusantara Mobil Internasional, (2) *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* PT Nusantara Mobil Internasional. Semakin baik *emotional intelligence* yang dirasakan oleh responden, maka *organizational citizenship behavior* akan terpengaruh, (3) *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* PT Nusantara Mobil Internasional. Semakin baik *employee engagement* akan berdampak terhadap semakin baiknya *organizational citizenship behavior*, sebaliknya jika *employee engagement* buruk maka akan dapat mengakibatkan *organizational citizenship behavior* memburuk.

Dalam penelitian ini peneliti menyadari masih ada beberapa keterbatasan dalam penelitian, yaitu: (1) Penelitian ini mempunyai keterbatasan waktu dengan jangka 5 bulan yang dilaksanakan mulai bulan Oktober 2022 hingga 28 Februari 2023, (2) Penelitian ini hanya difokuskan kepada hal-hal yang dapat memicu *job embeddedness* karyawan, *emotional intelligence* yang dimiliki karyawan, dan seberapa tinggi *employee engagement* dengan mempertimbangkan variabel yang diteliti yaitu *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT Nusantara Mobil Internasional. Maka peneliti mengemukakan beberapa saran, yaitu: (1) Hasil penelitian yang dilakukan di PT Nusantara Mobil Internasional, karyawan disarankan untuk mempertahankan *embedded* yang lebih sering dalam hal pekerjaan pada para karyawan dengan perusahaan sehingga meningkatkan efektivitas perusahaan, (2) Hasil penelitian yang dilakukan di PT Nusantara Mobil Internasional, karyawan disarankan untuk meningkatkan kecakapan yang mencakup aspek pribadi, sosial dan pertahanan dari seluruh kecerdasan, akal sehat dan kepekaan yang penting untuk berfungsi efektif setiap hari sehingga dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, serta mampu menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., N. Nirwanto, dan A. Manan. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi-Discipline Science (IJ-MDS)* 2(1): 1-9.
- Bolino, M. C., W. H. Turnley, dan J. M. Bloodgood. (2002). Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review* 27(4): 505-522.

- Dalimunthe, L., dan M. I. Zuanda. (2020). Pengaruh Konten Pemasaran Shopee Terhadap Pembelian Pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1(1): 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Fatmawati, A., dan S. N. Azizah. (2022). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi* 3(1): 21–29. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i1.4221>
- Feist dan J. Feist. (2014). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Fitriani, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan (*Doctoral dissertation*, Universitas Sumatera Utara).
- Fudhla, F., E. D. Aprilia, Mirza, dan S. Julita. (2022). *Job Embeddedness* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi* 15(1): 55–66. <https://doi.org/10.35760/psi.2022.v15i1.4358>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayati, F. N. R., dan B. S. Priyono. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4(2): 1349–1358.
- Indryani, N. W. S., dan I. K. Ardana. (2019). Peran *Employee Engagement* Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen* 8(9): 5527–5548.
- Indryani, N. W. S., dan I. K. Ardana. (2019). Peran *Employee Engagement* Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen* 8(9): 5527–5548.
- Jufrizen, J., dan A. Rosalia. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Tenaga Administrasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Prosiding Seminar Nasional USM* 3(1): 34–49.
- Khan, M., S. Aziz, B. Afsar, dan A. Latif. (2018). The Effect of Job Embeddedness on Turnover Intentions, Work Engagement, and Job Performance. *Journal of Tourism dan Hospitality* 07(03). <https://doi.org/10.4172/2167-0269.1000354>
- Kharismasyah, A. Y., dan S. K. Putra. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai PT PDAM Tirta Wijaya Cilacap. *Jurnal Manajemen* 10(2): 86–98.
- Kuswana, S. W. (2014). *Biopsikologi Pembelajaran Perilaku*. Bandung: Alfabeta.
- Maharani, A. (2014). Mengenal Kecerdasan Emosional Dalam Pembelajaran Matematika. *Jurnal Online Universitas Pekalongan* 2(1): 63–70.
- Mitchell, T. R., B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski, dan M. Erez. (2018). Why People Stay: Using Job Embeddedness To Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal* 44(6): 1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>

- Muchollasho, W., dan O. P. Mulyana. (2021). Hubungan antara Keterikatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SMA Negeri 1 Gedangan di Masa Pandemi. *Character: Penelitian Psikologi* 08(02): 115–125.
- Nabila, R. (2017). Pengaruh keterikatan kerja dan kepemimpinan karismatik terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di kota Bandung (*Doctoral dissertation*, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Nurhikmah, N., M. Remmang, dan H. Hasanuddin. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Internal *Locus Of Control* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada PT Mandala Multifinance di Kota Makassar). *Indonesian Journal of Business and Management* 1(1): 1–8.
- Onyeizugbe, C. U., L. O. Orogbu, R. J. Obuebite, dan S. O. Enaini. (2018). Job Embeddedness and Employee Performance in Selected Oil and Gas Companies in Bayelsa State of Nigeria. *African Journal of Business Management* 12(2): 34–43. <https://doi.org/10.5897/ajbm2017.8466>
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja. *Journal Of Applied Business Administration* 5(1): 34-43.
- Robbins, S. P., T. A. R. Judge, dan T. A. Judge. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., dan A. B. Bakker. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December* 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Sihombing, R. (2019). The influence of work values and organizational culture on millennial generation employee engagement. *Journal of Management and Leadership* 2(2).
- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh job embeddednes dan komitmen organisasi serta kepribadian terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai pada universitas trunajaya bontang. *Kinerja* 15(2): 82. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i2.4030>.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, S. (2021). Pengaruh *personality*, *job embeddednes* dan *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Guru Di Smk Negeri 1 Kebumen) (*Doctoral dissertation*, Universitas Putra Bangsa).
- Tambe, S. (2014). A study of organizational citizenship behaviour (OCB) and its dimensions: a literature review. *International Research Journal of Business and Management-IRJBM*. www.irjbm.org
- Uno, H. (2012). *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuniar, I. G. A. A. Y., H. Nurtjahjanti, dan D. Rusmawati. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT BPD Bali. *Jurnal Psikologi* 9(1). <https://doi.org/10.14710/jpu.9.1>.
- Yusnita, N., W. Sunaryo, dan S. Yulianti. (2021). Improving organizational citizenship behavior (OCB) through strengthening organizational climate and personality. *Sosiohumaniora* 23(1): 19. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i1.30284>.

Yusuf, L. N. S., dan A. J. Nurihsan. (2014). *Landasan bimbingan dan konseling*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.