



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh *Fun at Work* dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Work Engagement* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai UPT Sumber Daya Air Sempor)

Pramita Oktaria Adi Ayu Wardani¹, Irfan Helmy²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: pramitaoktaria@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received: March 9th 2020

Accepted: March 10th 2020

Published: April 30th 2020

Keywords:

Fun at Work,

Kepemimpinan

Transformasional, Work

Engagement,

Organizational Citizenship

Behavior

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of fun at work, transformational leadership on work engagement and organizational citizenship behavior in UPT SDA Sempor civil servants. The variables in this study consisted of four types, namely fun at work and transformational leadership as independent variables, organizational citizenship behavior as the dependent variable and work engagement as mediating or intervening variables. The population in this study is UPT SDA Sempor civil servants, amounting to 30 people with saturated sampling techniques so that the total population is used to be sampled. Data collection techniques using a questionnaire, data analysis used was an instrument of validity and reliability, a classic assumption test, hypothesis testing, correlation analysis, multiple tests, and path analysis. Data management tools using SPSS 23.0 for windows. The test results of the coefficient of determination show that the substructural Adjusted R² value of 0.668 means that 66.8% of the work engagement variable can be influenced by fun at work and transformational leadership and 33.2% is influenced by other variables outside the model. Meanwhile the substructural Adjusted R² value of 0.778 means that 77.8% of the organizational citizenship behavior variable is influenced by fun at work, transformational leadership, and work engagement, and 22.2% is influenced by other variables outside the model. Based on the results of the analysis of path analysis tests, multiple tests and t tests that have been carried out it can be concluded that the high organizational citizenship behavior is influenced by fun at work, transformational leadership, and work engagement. While fun at work and transformational leadership can directly influence organizational citizenship behavior and work engagement can be used as a partial intervening variable.

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting pada suatu organisasi, baik pada organisasi swasta maupun instansi pemerintah. Kegiatan pada organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik sehingga bisa terselesaikannya suatu pekerjaan. Oleh karena itu, tercapainya tujuan sebuah organisasi tergantung bagaimana karyawan bisa mencapai tujuan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada instansi sangat diperlukan, sikap membantu dan tolong menolong antar rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya itu sangat baik, dengan saling membantu suatu pekerjaan dapat selesai tepat waktu/ sesuai dengan target. Hal tersebut adalah yang disebut dengan OCB. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah *extra-role performance*, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Bateman & Organ dalam Garg & Rastogi, 2006:529). UPT SDA termasuk salah satu organisasi yang bertugas untuk melaksanakan sebagian tugas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen di bidang sumber daya air serta melaksanakan kebijakan teknis operasional tentang Sumber Daya Air di wilayah kerjanya.

Bekerja disana penuh tantangan, seperti banyak masyarakat yang membuang sampah disungai, kondisi jaringan air yang tidak kuat sehingga gampang longsor, debit air kecil saat musim kemarau, dan tanggul jebol yang harus cepat ditangani. Maka dari itu butuh OCB yang tinggi. OCB karyawan di UPTD SDA Sempor termasuk tinggi, hal tersebut terlihat dimana karyawan saling membantu rekan kerjanya dalam pemeliharaan jaringan irigasi agar tetap lancar meskipun bukan pada wilayah kerjanya, membantu rekan kerja yang wilayah kerjanya terjadi longsor, jebolan yang harus segera ditangani, berangkat kerja selalu tepat waktu, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan mereka selalu mematuhi semua tata tertib dan peraturan yang ada di UPT. Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlu diteliti faktor yang mempengaruhi OCB.

Menurut Niken Matofani, Indi Djastuti (2016) salah satu faktor yang berpengaruh terhadap OCB adalah *Fun At Work* (kesenangan di tempat kerja). *Fun At Work* merupakan keterlibatan individu baik secara sosial maupun interpersonal dalam kegiatan di lingkungan kerja baik yang terkait dengan pekerjaan maupun tidak, namun memberikan suasana yang menghibur dan *full of fun* yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (Fluegge,2008). Penelitian Niken Matofani, Indi Djastuti (2016) menyimpulkan bahwa *fun at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin baik penerapan dan dukungan adanya *fun at work* di lingkungan kerja maka semakin tinggi pula OCB yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan di UPT SDA Sempor, kesenangan ditempat kerja mereka tinggi. Hal tersebut terlihat dimana kepala UPT dengan bawahan tidak ada gap yang terlalu tinggi, makan makan disaat ada prestasi kerja, *family gathering*, makan-makan karyawan yang berulang tahun. Selain itu, rekan kerja juga humoris, tersedianya fasilitas tenis meja dikantor, serta olahraga rutin yang dilaksanakan setiap hari jum'at. Hal tersebut membuat karyawan senang dalam bekerja, sehingga karyawan menjadi lebih terikat, timbulnya rasa kekeluargaan yang tinggi membuat OCB antar rekan kerja tinggi.

Selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap OCB adalah Kepemimpinan Transformasional. Hal tersebut terbukti dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Supriyono & Diah Fitri Purwaningsih (2018), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran. Menurut Bass (1985) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Fenomena yang ada di UPT SDA Sempor yaitu Kepala UPT selalu memberikan arahan setiap apel pagi di hari senin kepada bawahannya, menginformasikan dengan cepat kepada bawahannya jika ada informasi dari dinas, Kepala UPT sering memotivasi bawahannya yaitu 2-3 kali/ bulan, Kepala UPT juga bisa menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh bawahannya.

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan, *Work Engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication, dan absorption*. Jadi seorang yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seorang yang memiliki *engaged* dalam bekerja. Fenomena di UPT SDA Sempor, Kepala UPT yang selalu memberikan motivasi kepada bawahannya, terlihat sekali pengaruhnya terhadap karyawan, dimana karyawan selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mengikuti pelatihan yang diadakan oleh dinas, karyawan bagian lapangan membantu karyawan bagian kantor untuk membagikan surat-surat ke balai desa untuk koordinasi antara UPT SDA dengan warga, dan mereka juga tidak pernah absen saat hari kerja.

Salah satu variabel yang berpengaruh terhadap *work engagement*, yaitu *fun at work*. Hal tersebut dibuktikan dari penelitian Niken Matofani, Indi Djastuti (2016) menyimpulkan bahwa dimensi dari *fun at work* memiliki hubungan positif signifikan dengan *work engagement*. Sehingga ketika *fun at work* semakin meningkat maka *work engagement* juga akan meningkat. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa penerapan *fun at work* berpengaruh terhadap *work engagement* yang selanjutnya mempengaruhi *OCB* karyawan. Semakin tinggi *tingkat work engagement* karyawan maka semakin tinggi pula *OCB* yang ditunjukkan oleh karyawan.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Organizational citizenship behavior

Organ *et al.* (2006) mendefinisikan *OCB* adalah perilaku individu yang bersifat tidak terikat oleh aturan, sukarela dan tidak mengharap imbalan namun tetap mendorong ke efektifitasan fungsi-fungsi organisasi. Maksud dari bersifat tidak terikat oleh aturan dan suka rela adalah perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak organisasi namun berdasarkan personal.

OCB menurut Organ, Philip dan Scott (2006) dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

- a. *Altruism* yaitu perilaku sukarela yang ditunjukkan dalam menolong rekan kerjanya ketika mengalami kesulitan;
- b. *Conscientiousness* yaitu perilaku sukarela yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi meskipun bukan tugas kewajiban;
- c. *Sportmanship* yaitu perilaku yang memberikan toleransi meskipun dalam keadaan yang kurang ideal pada organisasi tanpa mengajukan keberatan;

- d. *Courtesy* yaitu perilaku yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari konflik-konflik interpersonal;
- e. *Civic Virtue*, yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

Work engagement

Kahn (1990: 694) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya: dalam *engagement*, seorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan *performa* mereka. Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

- a. *Vigor* merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.
- b. *Dedication* merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.
- c. *Absorption* dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Fun at work

Fun at Work merupakan keterlibatan individu baik secara sosial maupun interpersonal dalam kegiatan di lingkungan kerja baik yang terkait dengan pekerjaan maupun tidak, namun memberikan suasana yang menghibur dan *full of fun* yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (Fluegge, 2008).

Menurut Fluegge (2008), indikator *fun at work* terdiri dari:

- a. *Socializing with co-workers* : bersosialisasi dengan rekan kerja;
- b. *Celebrating at work* : merayakan di tempat kerja;
- c. *Personal freedoms* : kebebasan pribadi;
- d. *Global fun at work* : kesenangan global di tempat kerja.

Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan Transformasional, yaitu suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka yang lebih tinggi Bass (1985).

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1994) meliputi:

- a. Rasa hormat dari karyawan;
- b. Kepercayaan;
- c. Dapat menjadi panutan;
- d. Motivator;
- e. Penetapan tujuan;
- f. Ide kreatif;
- g. *Problem solver*;
- h. Pengembangan karir;
- i. Menciptakan lingkungan kerja yang baik;
- j. Hubungan dengan bawahan

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah PNS UPT SDA Sempor yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain: 1. Wawancara 2. Kuesioner 3. Buku pustaka 4. Internet 5. Jurnal 6. Catatan yang diperoleh dari UPT SDA Sempor. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 23.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistik meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Hipotesis, (4) Analisis Korelasi, (5) Analisis Jalur, (6) Sobel Test.

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang dimaksud (Simamora, 2004). Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel *fun at work*, kepemimpinan transformasional, *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa pada kolom r hitung lebih besar dari r tabel (0,3610) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pernyataan pada kuesioner variabel *fun at work*, kepemimpinan transformasional, *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan bahwa suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien *cronbach alpha* $> 0,60$ atau 60% menurut (Ghazali, 2009). Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel *fun at work* sebesar 0,881, untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,879, untuk variabel *work engagement* sebesar 0,819, dan untuk variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,789. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* diatas 0,60.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikan secara persial pengaruh variabel bebas (*fun at work* dan kepemimpinan transformasional) dan variabel terikat (*work engagement*)

Tabel 1. Hasil uji t substruktural 1

Model	Unstandar dized Coefficients		Standar rdized Coeffi cients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,888	2,282		,389	,700		
FUN.AT.WORK	,225	,081	,393	2,786	,010	,574	1,743
K.TRANSFORM ASIONAL	,257	,070	,519	3,679	,001	,574	1,743

a. Dependent Variable: WORK.ENGAGEMENT

Fun at Work

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel *fun at work* (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,786 > 2,048 dengan tingkat signifikansi 0,010 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *fun at work* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *work engagement* pada PNS UPT SDA Sempor.

Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,679 > 2,048 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *work engagement* pada PNS UPT SDA Sempor.

Tabel 2. Hasil uji t substruktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffici ents	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,101	1,460		,069	,945		
FUN.AT.WORK	,139	,058	,313	2,385	,025	,446	2,244
K.TRANSFOR MASIONAL	,117	,055	,304	2,149	,041	,382	2,617
WORK.ENGAG EMENT	,291	,123	,373	2,370	,025	,309	3,239

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : data primer diolah, 2020.

Fun At Work

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel *fun at work* (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,385 > 2,052 dengan tingkat signifikansi 0,025 < 0,05 maka disimpulkan

bahwa variabel *fun at work* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *OCB* pada PNS UPT SDA Sempor.

Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,149 > 2,052 dengan tingkat signifikansi 0,041 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *OCB* pada PNS UPT SDA Sempor.

Work Engagement

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel *work engagement* (Y1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,370 > 2,052 dengan tingkat signifikansi 0,025 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *work engagement* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *OCB* pada PNS UPT SDA Sempor.

Uji sobel test

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel Independen (X) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung dari X ke Y melalui M terhadap Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb serta besarnya standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah Sab yang dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.393	Sobel test: 2.57154519	0.05700425	0.01012458
b 0.373	Aroian test: 2.53314646	0.05786835	0.01130437
sa 0.081	Goodman test: 2.6117448	0.05612685	0.00900815
sb 0.123	Reset all	Calculate	

Gambar 1. Hasil uji sobel struktural 1

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Hasil uji sobel struktural I menunjukkan p-value atau signifikasi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Fun At Work* berpengaruh terhadap variabel *OCB* melalui variabel *Work Engagement*. Artinya, variabel *Work Engagement* berfungsi sebagai intervening dalam struktural I.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.519	Sobel test: 2.80681909	0.06897024	0.00500333
b 0.373	Aroian test: 2.78520052	0.06950559	0.00534946
sa 0.070	Goodman test: 2.82894902	0.06843071	0.00467011
sb 0.123	Reset all	Calculate	

Gambar 2. Hasil uji sobel struktural 2

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Hasil uji sobel struktural I dan II menunjukkan p-value atau signifikansi < 0,05 dan Test statistics > t tabel yaitu (2,048) untuk Sub I dan (2,052) untuk Sub II. Hal ini menunjukkan bahwa Sub I variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap variabel OCB melalui variabel *Work Engagement*. Dan variabel *Work Engagement* berfungsi sebagai intervening dalam struktural II.

Analisis jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dua variabel.

Untuk substruktural 1 menggunakan rumus:

$$Y_1 = 0,393 X_1 + 0,519 X_2 + \epsilon_1$$

Dimana $\epsilon_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,668} = 0,576$

Untuk substruktural 2 menggunakan rumus:

$$Y_2 = 0,313 X_1 + 0,304 X_2 + 0,373 Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana $\epsilon_2 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,778} = 0,471$

1. Pengaruh Langsung (Direct Effect /DE)

1. $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,393$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,519$
3. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,313$
4. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,304$
5. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,373$

2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect /IE)

1. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,393 \times 0,373 = 0,146$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,519 \times 0,373 = 0,193$

3. Pengaruh total (Total Effect)

1. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,393 + 0,373 = 0,766$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,519 + 0,373 = 0,892$
3. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,313$
4. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,304$
5. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,373$

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai fun at work dan kepemimpinan transformasional terhadap ocb melalui work engagement dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pengaruh fun at work memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap work engagement mengidentifikasi bahwa kesenangan di tempat kerja, seperti kepala UPT dengan bawahan tidak ada gap yang terlalu tinggi, makan-makan disaat ada prestasi kerja, family gathering, rekan kerja juga humoris, tersedianya fasilitas tenis meja dikantor membuat mereka merasa senang dalam bekerja sehingga mereka lebih terikat dengan organisasi.
- b. Pengaruh kepemimpinan transformasional yang positif dan signifikan terhadap work engagement mengidentifikasikan bahwa Kepala UPT yang selalu memberikan arahan setia apel pagi di hari senin, menginformasikan dengan cepat jika ada informasi dari Dinas, Kepala UPT yang bisa menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh mereka, hal tersebut membuat mereka lebih terikat dengan organisasi. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh Kepala UPT SDA Sempor, maka akan semakin tinggi work engagement karyawan pada organisasi.

- c. Pengaruh *fun at work* yang positif dan signifikan terhadap *ocb* mengidentifikasi bahwa kesenangan di tempat kerja pada UPT SDA sempor dapat meningkatkan *ocb* karyawan, karena humoris antar rekan kerja tinggi, relasi ditempat kerja terjalin dengan baik, dan adanya kebebasan mereka untuk berkreativitas maka membuat mereka mau kerja ekstra dan membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan. Semakin baik penerapan dan dukungan adanya *fun at work* di lingkungan kerja maka semakin tinggi pula *OCB* yang dilakukan karyawan.
- d. Pengaruh kepemimpinan transformasional yang positif dan signifikan terhadap *ocb* mengidentifikasi bahwa Kepala UPT yang selalu memotivasi mereka untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi dari kepentingan pribadi, Kepala UPT yang mau bertukar pendapat dengan bawahan, sehingga karyawan merasa termotivasi dan kagum kepada Kepala UPT yang akhirnya mereka mau melakukan kerja ekstra dan membantu rekan kerjanya.
- e. Pengaruh *work engagement* yang positif dan signifikan terhadap *ocb* mengidentifikasi bahwa semakin tinggi keterikatan kerja karyawan pada organisasi, maka *ocb* yang dilakukan karyawan semakin tinggi. Karena mereka terikat, mereka mau membantu rekan kerjanya tanpa mengharapkan imbalan / loyal terhadap pekerjaan.
- f. *Work engagement* merupakan variabel mediasi pengaruh *fun at work* terhadap *ocb*. Apabila ingin meningkatkan *ocb* maka harus meningkatkan *work engagement* terlebih dahulu sebagai perantara antara *fun at work* terhadap *ocb*.
- g. *Work engagement* merupakan variabel mediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *ocb*. Apabila ingin meningkatkan *ocb* maka harus meningkatkan *work engagement* terlebih dahulu sebagai perantara antara kepemimpinan transformasional terhadap *ocb*.

Penutup dan Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka penulis akan menyampaikan beberapa saran yaitu:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *fun at work* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan *OCB*. oleh karena itu UPT SDA perlu meningkatkan *fun at work*, hal ini dapat dilakukan dengan cara menambah kegiatan yang bersifat informal seperti diadakannya perayaan setiap ada prestasi kerja, diadakannya *outbound* untuk memberikan apresiasi kepada karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan *OCB*. oleh karena itu Kepala UPT perlu memberikan pendampingan secara langsung kepada karyawan dalam pemecahan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan pengaruh signifikan terhadap *ocb*. oleh karena itu Kepala UPT sebaiknya lebih melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan juga sebaiknya menyelesaikan pekerjaan dengan dijadwal sesuai dengan skala prioritas agar pekerjaan bisa selesai tepat waktu. Kemudian, Kepala UPT juga memberikan *feedback* terkait hasil kinerja karyawan.

Referensi

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press. New York: The Free Press
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European journal of work and organizational psychology*, 8(1), 9-32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. CA: Sage Thousand Oaks.
- Fluegge, E. R. (2008). Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance. *Doctoral Dissertation*. University of Florida.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Matofani, N., & Djastuti, I. (2016). Analisis Pengaruh Fun at Work Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dengan Kepuasan Kerja dan Work Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Djarum di Kudus). *Doctoral Dissertation*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Purwaningsih, D. F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Tidak Dipublikasi*. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, STIK Indonesia Jaya Palu.
- Santoso, A. (2010). Studi deskriptif effect size penelitian-penelitian di fakultas psikologi universitas sanata dharma. *Jurnal Penelitian*, 14(1).
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.