Pengaruh *Fun At Work, Employee Engagement,* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan SMK Negeri 1 Puring)

Alif Nofianti
S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa
Email: alifianofi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di SMK Negeri 1 Puring. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan SMK Negeri 1 Puring yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel mengunakan metode sampling jenuh atau sensus menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Pengujian pada uji t menunjukan bahwa *fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada SMK Negeri 1 Puring. Pengujian pada uji F menunjukan bahwa *fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada SMK Negeri 1 Puring.

Kata Kunci: *fun at work, employee engagement,* kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*

Abstract

This study aims to determine the effect of the variables fun at work, employee engagement, and job satisfaction on organizational citizenship behavior at SMK Negeri 1 Puring. Respondents in this study were all employees of SMK Negeri 1 Puring totaling 34 people. The sampling technique used was the saturated sampling method or the census used a questionnaire. This research uses descriptive and statistical analysis methods which are validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination. Tests on the t test show that fun at work, employee engagement, and job satisfaction have an effect on organizational citizenship behavior at SMK Negeri 1 Puring. Tests on the F test show that fun at work, employee engagement, and job satisfaction together have an effect on organizational citizenship behavior at SMK Negeri 1 Puring.

Keywords: *fun at work, employee engagement, job satisfaction and organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Pada saat ini, dalam memahami tantangan persaingan yang semakin ketat dan kompetitif, suatu organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah perlu melakukan pemeliharaan dan perhatian terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki saat ini yaitu karyawan agar tetap menjadi asset penting organisasi. Karyawan adalah kunci utama suksesnya suatu organisasi, sehingga karyawan merupakan salah satu aspek bagian terpenting dalam organisasi. Organisasi yang mampu mengelola karyawannnya secara optimal akan mampu memberikan dampak positif terhadap organisasi. Organisasi yang baik tidak hanya menjadikan karyawannya sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi juga menjadikannya patner kerjasama untuk mencapai tujuan utama organisasi, sehingga karyawan diharapkan mampu lebih berkompeten

dan mampu bekerja dengan sebaik mungkin demi kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuan. Selain membentuk karyawan yang berkompeten, organisasi juga harus mampu mengelola karyawannya agar dapat bekerja dalam tim dan bisa menghadapi ketatnya persaingan bebas ini.

Menurut Purba dan Seniati (2004) efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim bekerja dalam tim (*work teams*). Sehingga sikap saling membantu dan tolong menolong itu sangat diperlukan dalam organisasi. Sikap tersebut hanya dimiliki oleh karyawan yang memiliki perilaku ekstra dalam organisasinya. Perilaku positif tersebut dapat juga disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (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). Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang tidak menjadi kewajiban kerja formal seorang karyawan, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan lingkungan sosial di tempat kerja.

SMK Negeri 1 Puring merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang berbasis kompetensi keahlian kelautan, perikanan, dan otomotif yang ada di Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia pada organisasi tidak lepas dari faktor tenaga pendidik maupun kependidikan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya yang berkualitas dan mampu bekerja sama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

Menurut pengamatan peneliti, *organizational citizenship behavior* (OCB) pada SMK Negeri 1 Puring cukup baik, hal ini terungkap pada saat dilakukannya wawancara singkat yang menyatakan bahwa karyawan disana sudah menunjukan perilaku sukarela dalam menjalankan pekerjaannya. Seperti adanya sikap sukarela yang ditunjukan dengan baik dalam hal memberikan kesediaan diri untuk saling membantu (*altruism*) dengan rekan kerja walaupun tidak ada nilai yang diberikan atau paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan aturan-aturan dan prosedur-prosedur organisasi. Contohnya ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan mendesak terkait pekerjaannya, pasti akan ada yang membantunya dengan sukarela. Akan tetapi untuk kelapangan hati nurani (*conscientiousness)* para karyawan terhadap organisasi belum maksimal karena mereka masih bekerja sesuai dengan standart minimumnya belum melebihi apa yang diharapkan organisasi. Misalnya fakta yang ada mereka masih belum mampu untuk datang lebih awal sebelum jam masuk kerja, sehingga belum siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai. Namun para karyawan SMK Negeri 1 Puring cukup sportif (*spormanship)* dalam bekerja, hal ini ditunjukan dengan tidak adanya kecemburuan desain pekerjaan/ ketidaksesuaian struktur organisasi yang ada, mereka jarang melakukan aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat. Selain itu tingkat kesopanan (*courtesy*) disana sudah cukup baik, dimana karyawan saling menghormati satu sama lain, karyawan disana juga saling menjaga hubungan baik agar tidak terjadi konflik interpersonal. Akan tetapi dalam hal moral kemasyarakatan (*civic virtue*) di SMK Negeri 1 Puring juga belum maksimal karena belum semua karyawan bisa menyampaikan ide-ide atau memberi rekomendasi prosedur-prosedur yang lebih baik untuk kehidupan organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu masih perlu adanya peningkatan perilaku OCB karyawan SMK Negeri 1 Puring untuk kemajuan organisasi yang lebih baik, serta meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitan pada SMK Negeri 1 Puring dengan mengambil judul "Pengaruh *Fun At Work, Employee Engagement,* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada karyawan SMK Negeri 1 Puring)."

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat difokuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *fun at work* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan SMK Negeri 1 Puring ?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan SMK Negeri 1 Puring?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan SMK Negeri 1 Puring ?
4. Apakah *fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan SMK Negeri 1 Puring?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini memeliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Fun At work* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan SMK Negeri 1 Puring
2. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan SMK Negeri 1 Puring
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan SMK Negeri 1 Puring
4. Untuk mengetahui pengaruh *fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan SMK Negeri 1 Puring

Kajian Teori

Organizational Citizenship Behavior

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). Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang tidak menjadi kewajiban kerja

formal seorang karyawan, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan lingkungan sosial di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan variabel dependen yang dibatasi oleh beberapa indikator menurut Organ, Philips, dan Scott (2006) yang digunakan sebagai berikut :

1. *Altruism* (aturan)
2. *Conscientiousness* (hati nurani)
3. *Sportsmanship* (sportif)
4. *Courtesy* (kesopanan)
5. *Civic virtue* (moral kemasyarakatan)

Fun At Work

Fun at work adalah keterlibatan seorang individu baik secara sosial, interpersonal atau dalam pengerjaan tugas dengan *fun* dan penuh humor yang memberikan individu tersebut suasana yang menghibur, nyaman dan menyenangkan (Fluegge, 2008). *Fun at work* merupakan variabel independen yang dibatasi oleh indikator menurut Fluegge (2008) diantaranya adalah :

1. *Socializing with co-workers* : bersosialisasi dengan rekan kerja
2. *Celebrating at work* : merayakan di tempat kerja
3. *Personal freedoms* : kebebasan pribadi
4. *Global fun at work* : kesenangan global di tempat kerja

Employee Engagement

Employee engagement adalah pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli *et al,* 2002). Menurut Robinson et al (2004) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Indikator *employee engagement* menurut Schaufeli, et. al (2002), adalah :

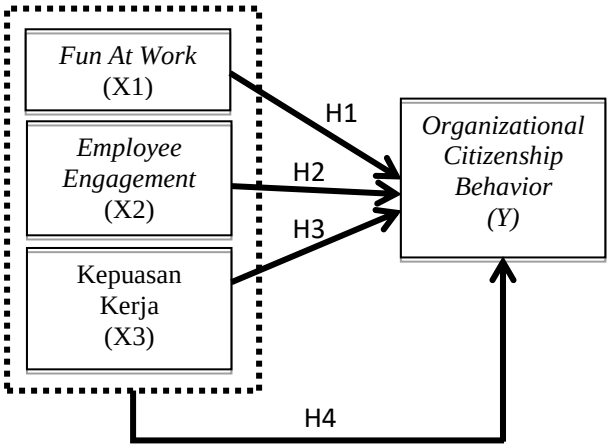
1. *Vigor* (Semangat)
2. *Dedication* (Dedikasi atau antusias)
3. *Absorption* (Konsentrasi dan minat yang mendalam)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015). Menurut Hani Handoko (2001) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja menurut Zainal dkk (2014) adalah :

1. Isi pekerjaan
2. Supervise
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji
6. Rekan sekerja
7. Kondisi Pekerjaan

METODE



Gambar 1. Model Penelitian

H1 :Diduga terdapat pengaruh fun at work terhadap organizational citizenship behavior pada SMK Negeri 1 Puring

H2 :Diduga terdapat pengaruh employee engagement terhadap organizational citizenship behavior pada SMK Negeri 1 Puring

H3 :Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada SMK Negeri 1 Puring

H4 :Diduga terdapat pengaruh fun at work, employee engagement, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada SMK Negeri 1 Puring.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SMK Negeri 1 Puring yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini karyawan SMK Negeri 1 Puring berjumlah 34 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat. Adapun teknik pengumpulan datanya adalah sebagai berikut :

1. Wawancara, teknik ini dilakukan untuk mendapatkan informasi terkait permasalahan yang ada di tempat berkaitan dengan *organizational citizenship behavior, fun at work, employee engagement,*dan kepuasan kerja.
2. Studi pustaka, teknik ini dilakukan dengan mencari sumber data dari buku pustaka, internet, atau jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
3. Kuesioner, yang dilakukan dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan di ajukan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan SMK Negeri 1 Puring.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini perhitungan pengolahan data, dibantu dengan menggunakan *software SPSS versi 25*.

1. Uji Validitas

   Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan – pertanyaan yang ada didalamnya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2018). Rumus untuk mengukur validitas adalah sebagai berikut :

   $r = \frac{n\sum xy-(\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2-(\sum x)^2]\,[n\sum y^2-(\sum y)^2]}}$

   Keterangan :

   r = koefisien korelasi *product moment pearson's*

   n = banyaknya sampel / jumlah responden

   X = nilai tiap item yang dipertanyakan

   Y = jumlah total variabel

   Berikut merupakan dasar analisisnya :

   a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ $(\alpha = 0{,}05)$ maka variabel tersebut dinyatakan valid.
   b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ $(\alpha = 0{,}05)$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

   Uji reliabilitas merupakan alat bantu untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Untuk mengukur reabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach* adalah sebagai berikut : $r_t = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1\frac{\sum {S_t}^2}{{S_t}^2}\right)$

   Keterangan :

   r_t= reliabilitas instrument

   k = banyaknya butir pertanyaan

   ${S_t}^2$= mean kuadrat kesalahan

   ${S_t}^2$= total varian

   Kriteria pengujian :

   a. Apabila *alpha cronbach* > 0,60 atau 60%, maka butir variabel atau variabel tersebut reliable.
   b. Apabila *alpha cronbach* < 0,60 atau 60%, maka butir variabel atau variabel tersebut tidak reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

   a. Uji Multikolinearitas

      Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Namun apabila variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2018). Pedoman untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

      a. Apabila suatu model regresi tidak terjadi multikolinearitas, maka akan mempunyai nilai VIF (*variance inflactori factor)* ≤ 10 dan tolerance ≥0,1. Namun apabila terjadi multikolinearitas maka, VIF ≥ 10 dan tolerance ≤0,1.
      b. Besaran korelasi antar variabel bebas pedomannya adalah koefisien antar variabel bebas haruslah lemah (dibawah 0,5).

   b. Uji Heterokedastisitas

      Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heterokedastisitas terjadi apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, namun apabila tetap disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Adapun dasar analisisnya menurut Ghozali (2018) adalah sebagai berikut :

      a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
      b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

   c. Uji Normalitas

      Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

      a. Apabila data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
      b. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

   Untuk melakukan analisis pengaruh *fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada SMK Negeri 1 Puring, penulis menggunakan rumus dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

   Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

   Keterangan :

Y = OCB
X1 = *fun at work*
X2 = *employee engagement*
X3 = kepuasan kerja
a = konstanta
b1 = koefisien regresi variabel *fun at work*
b2 = koefisien regresi variabel *employee engagement*
b3 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja
e = standar error atau residu

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji hipotesis apakah variabel bebas *fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada SMK Negeri 1 Puring dengan tingkat signifikan $\alpha = 0{,}05$. Berikut rumus yang digunakan adalah :

t = $\frac{bj}{Sbj}$

Keterangan :
t = nilai
bj = koefisien regresi
Sbj = standar error regresi
Untuk menentukan t tabel menggunakan rumus df=n-k
df = derajat kebebasan (*degree of fredoom)*
n = sampel
k = jumlah variabel
Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

a. Apabila t hitung < t table, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
b. Apabila t hitung > t table, maka H_0 ditolah dan H_a diterima.

6. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji F dapat diketahui apakah variabel bebas yang terdiri dari *fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada SMK Negeri 1 Puring. Rumus yang digunakan pada analisis ini adalah sebagai berikut :

F = $\frac{R^2(n-k-1)}{k\,(1-R2)}$

Keterangan :
F = nilai *f hitung*
R^2 = Koefisien determinasi
n = jumlah sampel
k = jumlah variabel bebas
Berikut hipotesis analisis statistiknya :

a. Apabila F hitung < F tabel, maka maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
b. Apabila F hitung > F tabel, maka maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

7. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk menguji goodnees-fit dari model regresi. Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi. Besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

a. Apabila koefisien determinasi (R^2) nol, maka variabel independen (bebas) sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).
b. Apabila koefisien determinasi (R^2) mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen (bebas) berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).

Selain itu koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistika

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,623	0,3388	0,000	Valid
2	0,904	0,3388	0,000	Valid
3	0,693	0,3388	0,000	Valid
4	0,897	0,3388	0,000	Valid
5	0,703	0,3388	0,000	Valid
6	0,694	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel diatas, hasil uji validitas menunjukan bahwa nilai korelasi r_{hitung} > nilai r_{tabel}(0,3388) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pertanyaan dari kuesioner variabel *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid (sah).

Tabel 2
Hasil Uji validitas Variabel *Fun At Work*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,650	0,3388	0,000	Valid
2	0,787	0,3388	0,000	Valid
3	0,728	0,3388	0,000	Valid
4	0,670	0,3388	0,000	Valid
5	0,650	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel diatas, hasil uji validitas menunjukan bahwa nilai korelasi r_{hitung} > r_{tabel}(0,3388) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pertanyaan dari kuesioner variabel *fun at work* dinyatakan valid (sah).

Tabel 3
Hasil Uji validitas Variabel *Employee Engagement*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,481	0,3388	0,004	Valid
2	0,497	0,3388	0,003	Valid
3	0,683	0,3388	0,000	Valid
4	0,711	0,3388	0,000	Valid
5	0,916	0,3388	0,000	Valid
6	0,865	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel diatas, hasil uji validitas menunjukan bahwa nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$(0,3388) dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 nilai signifikan 0,003 <0,05 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pertanyaan dari kuesioner variabel *employee engagement* dinyatakan valid (sah).

Tabel 4
Hasil Uji validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,618	0,3388	0,000	Valid
2	0,574	0,3388	0,000	Valid
3	0,529	0,3388	0,001	Valid
4	0,666	0,3388	0,000	Valid
5	0,492	0,3388	0,003	Valid
6	0,651	0,3388	0,000	Valid
7	0,581	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel diatas , hasil uji validitas menunjukan bahwa nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$(0,3388) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 nilai signifikan 0,003 <0,05 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pertanyaan dari kuesioner variabel kepuasan kerja dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	Cronbach	Keterangan
Organizatinal Citizenship Behavior	0,60	0,840	Reliabel
Fun At Work	0,60	0,733	Reliabel
Employee Engagement	0,60	0,798	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,60	0,681	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji reliabilitas terhadap semua instrument menunjukan hasil reliable dengan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa interpretasi koefisien korelasi menunjukan hubungan yang kuat dengan tingkat koefisien > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

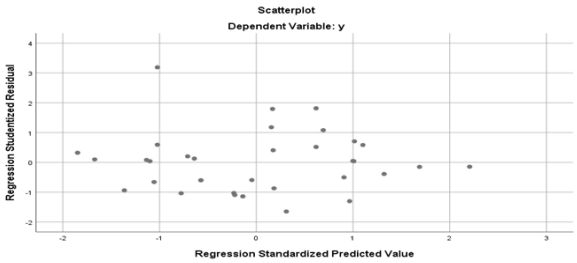
Variabel	Colonearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Fun At Work	0,966	1,035
Employee Engagement	0,935	1,069
Kepuasan Kerja	0,945	1,058

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas (independen) memiliki nilai VIF ≤ 10 dan nilai tolerance ≥ 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas antar variabel.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas

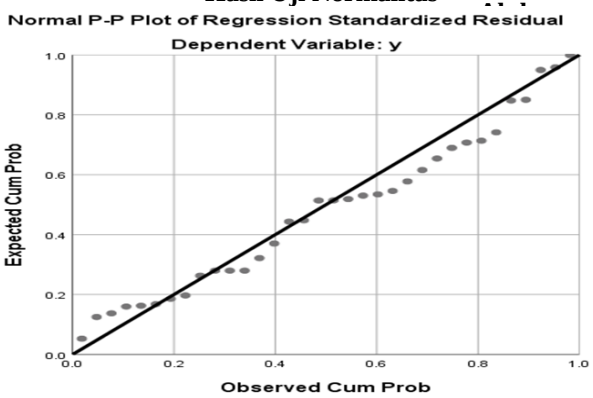


Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa terjadi penyebaran pola titik-titik yang teratur yang berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dari data yang diperoleh.

Uji Normalitas

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya sehingga dapat dikatakan pola ditribusi normal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(constant)	-4,975	3,816		-1,304	,202
Fun At Work	,629	,153	,483	4,120	,000
Employee Engagement	,306	,105	,346	2,906	,007
Kepuasan Kerja	,370	,133	,329	2,779	,009

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berikut persamaan regresi linearnya :

Y = -4,975 + 0,629X1 + 0,306X2 + 0,370X3

Kemudian nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = -4,975

   Nilai konstanta atau nilai tetap pada persamaan diatas menunjukan bahwa apabila *fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja sama dengan nol (0) maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami penurunan sebesar -4,975.
2. Variabel Independent
   a. *Fun At Work* = 0,629

      Koefisien regresi untuk variabel *fun at work* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Apabila terjadi kenaikan/ bertambahnya satu satuan pada variabel *fun at work* maka akan menyebabkan perubahan/kenaikan sebesar 0,629 pada *organizational citizenship behavior*.
   b. *Employee Engagement* = 0,306

      Koefisien regresi untuk variabel *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Apabila terjadi kenaikan/ bertambahnya satu satuan pada variabel *employee engagement* maka akan menyebabkan perubahan/kenaikan sebesar 0,306 pada *organizational citizenship behavior*.
   c. Kepuasan kerja = 0,370

      Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Apabila terjadi kenaikan/ bertambahnya satu satuan pada variabel employee engagement maka akan menyebabkan perubahan/kenaikan sebesar 0,370 pada *organizational citizenship behavior*.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8
Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(constant)	-4,975	3,816		-1,304	,202
Fun At Work	,629	,153	,483	4,120	,000
Employee Engagement	,306	,105	,346	2,906	,007
Kepuasan Kerja	,370	,133	,329	2,779	,009

Sumber : Data Primer diolah, 2021

a. Pengaruh *fun at work* terhadap *organizational citizenship behavior*.

   Berdasarkan hasil uji t variabel *fun at work* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,120 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *fun at work* memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan dapat diartikan bahwa H_1 diterima.

b. Pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*.

   Berdasarkan hasil uji t variabel *employee engagement* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,906 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,007 < 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan dapat diartikan bahwa H_2 diterima.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

   Berdasarkan hasil uji t variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,779 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,009 < 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan dapat diartikan bahwa H_3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	118,683	3	39,561	15,160, 000[b]	
Residual	78,288	30	2,610		
Total	196,971	33			

a. Dependent Variable : y
b. Predictors : (Constant), x3, x1, x2

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,160 dengan nilai signifikansi 0,000 < á sebesar 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa *fun at work, employee engagement*, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan SMK Negeri 1 Puring.

Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776[a]	,603	,563	1,615

a. Predictors : (Constant), x3, x1, x2
b. Dependent Variable : y

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki nilai R Square sebesar 0,603 dan Adjusted R Square sebesar 0,563. Hal ini menunjukan bahwa 0,563 atau 56,3% *organizational citizenship behavior* karyawan SMK Negeri 1 Puring dipengaruhi oleh variabel *fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja. Sedangkan 43,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan SMK Negeri 1 Puring. Setelah melakukan pengujian hipotesis maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Pengaruh *Fun At Work* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian hipotesis yang pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *fun at work* terhadap *organizational citizenship behavior.* Berdasarkan hasil analisis pada variabel *fun at work,* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,120 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat *fun at work* yang tinggi maka dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan pada SMK Negeri 1 Puring.

Hipotesis pertama diterima, hal ini berarti baik atau tidaknya *fun at work* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada SMK Negeri 1 Puring. Sehingga dapat diidentifikasikan bahwa karyawan yang merasa senang ditempat kerja, maka mereka akan melakukan perilaku *organizational citizenship behavior.* Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Niken Matofani, Indi Djastuti (2016), yang menyatakan bahwa *fun at work* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior.*

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian hipotesis yang kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil analisis pada variabel *employee engagement,* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,906 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,007 < 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi maka dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan pada SMK Negeri 1 Puring.

Hipotesis kedua diterima, hal ini berarti baik atau tidaknya *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada SMK Negeri 1 Puring. Sehingga dapat diidentifikasikan bahwa karyawan yang merasa terikat kepada organisasi dengan semangat dan dedikasi tinggi, serta memiliki konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaannya, maka mereka akan melakukan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Meydy Fauziridwan, Wiwiek Rabiatul Adawiyah, M.Sc, Ph.D, Dr. Abdul Aziz Ahmad, SE, M (2018), yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian hipotesis yang ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior.* Berdasarkan hasil analisis pada variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,779 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,009 < 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan pada SMK Negeri 1 Puring.

Hipotesis ketiga diterima, hal ini berarti baik atau tidaknya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada SMK Negeri 1 Puring. Sehingga dapat diidentifikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya seperti puas terhadap isi pekerjaan, supervise, organisasi atau manajemen, dan kesempatan untuk maju yang diberikan oleh organisasi, serta puas terhadap gaji, rekan sekerja, dan kondisi pekerjaannya, maka mereka akan melakukan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ai Rohayati (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh *Fun At Work, Employee Engagement,* Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian hipotesis yang keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *fun at work, employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada SMK Negeri 1 Puring. Berdasarkan hasil analisis pada variabel *fun at work, employee engagement* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior,* dengan hasil nilai F_{hitung} sebesar 15,160 dengan nilai signifikansi 0,000 < á sebesar 0,050. Sesuai dengan uji koefisen determinasi menunjukan bahwa 56,3% variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *fun at work, employee engagement,* dan *kepuasan kerja.* Sedangkan 43,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif dan statistika yang dilatarbelakangi persoalan yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior.* Berikut merupakan kesimpulan dari hasi penelitian ini :

1. *Fun at work* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior.*
2. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior.*

3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior.*
4. *Fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan SMK Negeri 1 Puring

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh *fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan SMK Negeri 1 Puring, oleh karena itu berikut ini merupakan implikasi praktis dari penelitian ini :

1. *Fun at work* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior,* selain itu *fun at work* juga memiliki pengaruh paling besar terhadap *organizational citizenship behavior* di SMK Negeri 1 Puring. Oleh karena itu SMK Negeri 1 Puring perlu mempertahankan tingkat *fun at work* agar tetap tinggi dengan melakukan beberapa kegiatan diluar tugas dari pekerjaannya seperti kegiatan outbounds atau liburan bersama.
2. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior,* akan tetapi variabel *employee engangement* memiliki pengaruh paling rendah terhadap *organizational citizenship behavior* di SMK Negeri 1 Puring. Oleh karena itu SMK Negeri 1 Puring perlu melakukan peningkatan *employee engagement* dengan melakukan aktivitas yang melibatkan para karyawannya, misalkan seperti lebih sering melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan ketika menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior,* oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Puring perlu adanya perilaku atau tindakan yang memberikan kesejahteraan dan situasi serta kondisi yang stabil untuk para karyawan sehingga mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
4. *Fun at work, employee engagement,* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Sehingga *organizational citizenship behavior* dapat meningkat apabila karyawan merasa senang ditempat kerja, memiliki semangat serta merasa terikat dengan organisasinya dan karyawan juga merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani.

Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *fun at work* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan SMK negeri 1 Puring. Hal ini berarti apabila *fun at work* tinggi maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Niken Matofani, Indi Djastuti (2016), yang menyatakan bahwa *fun at work* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior.*
2. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan SMK negeri 1 Puring. Hal ini berarti apabila *employee engagement* tinggi maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Meydy Fauziridwan, Wiwiek Rabiatul Adawiyah, M.Sc, Ph.D, Dr. Abdul Aziz Ahmad, SE, M (2018), yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior.*
3. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan SMK negeri 1 Puring. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja tinggi maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ai Rohayati (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *fun at work, employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan SMK Negeri 1 Puring. Hal ini berarti semakin tinggi *fun at work, employee engagement* dan kepuasan kerja secara bersama-sama, maka *organizational citizenship behavior* karyawan juga semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Darmawati, A., & Hayati, L. N. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, *9*(1), 10-17.

Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. 2018. Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, *20*(1).

Fluegge, E. R. 2008. *Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance*. University of Florida.

Ford, R. C., McLaughlin, F. S., & Newstrom, J. W. 2003. Questions and Answers about Fun at Work. *Human Resource Planning*, *26*(4).

Garg, P., & Rastogi, R. 2006. New model of job design: motivating employees' performance. *Journal of management Development*.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

_____. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Mathis, L Robert dan Jakson, H John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Salemba Empat : Jakarta.

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, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).*

Melani, T., & Suhaji, S. 2012. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi" YAYASAN PHARMASI" Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, *1*(1), 103128.

Organ, DW, Podsakoff, PM, & MacKenzie, SB. 2006. *Perilaku kewargaan organisasi: Sifatnya, anteseden, dan konsekuensinya* . Publikasi Sage.

Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. 2004. Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, *8*(3), 105-111.

Rahmawati, T. 2017. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan tetap dan karyawan kontrak (studi pada karyawan Pizza Hut kota Malang). *(Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).*

Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Organisasi Behavior*. Jakarta : Salemba Empat.

_____. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. 2004. *The drivers of employee engagement*. Institute of Employment Studies, Report 405.

Rohayati, A. 2014. Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior: Studi pada yayasan masyarakat madani Indonesia. *SMART–Study & Management Research*, *11*(1), 20-38.

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.

Soegandhi, V. M. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, *1*(1), 808-819.

Solichin, M. R. 2018. Analisis pengaruh employee engagement, emotional intelligence, dan komitmen terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, *6*(2), 36-47.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

_____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA

_____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Kombinasi (MIXED METHODES)*. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori Kuesioner Dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Susanto, F., Suryamarchia, G., & Widjaja, D. C. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement di hotel Ibis Style di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, *4*(2), 552-566.

Sutrisno, Edy. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada, 16956.

Wardani, P. O. A. A., & Helmy, I. 2020. Pengaruh Fun at Work dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Work Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, *2*(2), 304-313.

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Zainal, V. R., Ramly M., Mutis, T., & Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.