

**HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI
BASARNAS BANDA ACEH**

SKRIPSI

Oleh:

**DARA ARIANI OKTARI
NIM. 2000901027**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2025 M / 1446 H**

**HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI
BASARNAS BANDA ACEH**

SKRIPSI

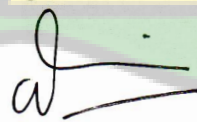
**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**Dara Ariani Oktari
NIM.200901027**

Disetujui Oleh

Pembimbing 1



**Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si
NIP. 1990103112019032014**

Pembimbing II



**Munadira S, Psi., M.A
NIP.**

**HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI
BASARNAS BANDA ACEH**

SKRIPSI

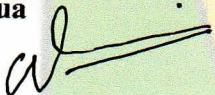
**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

**Dara Ariani Oktari
NIM. 200901027**

**Pada Hari /Tanggal:
Jum'at 24 Januari 2025
Rajab 1446 H**

Ketua


**Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si
NIP. 199010312019032014**

Sekretaris


**Munadira, S.Psi., M.A
NIP.**

Penguji I

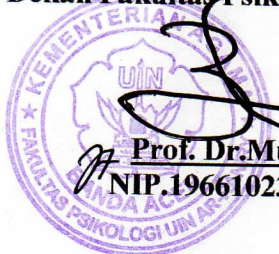

**Ismiati, S.Ag., M.Si., Ph.D
NIP.197201012007102001**

Penguji II


**Ida Fitria, S.Psi., M.Sc
NIP.198805252023212049**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry



**Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP.196610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya:

Nama : Dara Ariani Oktari

NIM : 200901027

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 13 Januari 2025
Yang Menyatakan,




DARA ARIANI OKTARI
NIM.200901027

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Hubungan Employee Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Basarnas”. Shalawat dan salam mari sama-sama kita doakan kepada Allah SWT untuk dilimpahkan rahmat kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan Islam dan membawa ummatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Terutama sekali peneliti ingin berterimakasih kepada ibunda tercinta penulis Nuri, Amd.,AK yang telah melangitkan doa-doa terbaiknya dan memberikan dukungan serta semangat yang paling hebat sehingga penulis mampu terus berjuang ditengah berbagai dinamika kehidupan yang terjadi. Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan yang selalu setia memberikan dukungan dan motivasi.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama sekaligus Penasehat Akademik yang telah memberikan dukungan dan motivasi bagi peneliti mulai dari awal perkuliahan hingga proses menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Julianto Saleh, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si selaku Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh sekaligus Pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah membimbing dan memberikan motivasi dan telah banyak meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
7. Ibu Munadira S.Psi., M.A selaku Pembimbing II dalam penyelesaian skripsi ini yang telah memberikan saran, motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Ismiati, S.Ag., M.Si., Ph.D selaku Penguji I dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis.
9. Ibu Ida Fitria, S.Psi., M.Sc selaku Penguji II dalam penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis.
10. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
11. Terimakasih yang sangat terspesial kepada kakak kandung tersayang Nabila Khairunisa S,Pd yang telah membantu dan memberikan banyak motivasi,

arahan dan masukan dari awal perkuliahan hingga tahap akhir penyelesaian program sarjana. Terimakasih karena telah bersedia menjadi tempat keluh kesah penulis.

12. Terimakasih kepada adek-adek kandung tersayang Afdal Anzala Qobli (abang), Aprili Sabrina Qolbi (adek) yang telah memberikan dukungan serta dorongan kepada penulis.
13. Terimakasih kepada keluarga tersayang nenek, Dedi Wahyudi(petek), Sri Rahayu(etek), Derina Rizqa Zannah(dekna) yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.
14. Terimakasih kepada sahabat penulis Putri Resy Abadi, Dinda Mutia Saqira S,Kep, Rike Ulandari, Nurul Arafah, Cut Haya, Fauziyah Ilsan Junita S,Kep, Putri Madiyah, Maysarah, Ainaya Salbila S,Kep yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
15. Terimakasih kepada teman special Aanzar Mizan Nugraha yang senantiasa memberikan semangat, motivasi kepada penulis dan dukungan bagi penulis agar secepatnya menyelesaikan program studi S1.
16. Termakasih kepada kantor Basarnas dan responden yang telah membantu dan menyisihkan waktunya untuk penulis.

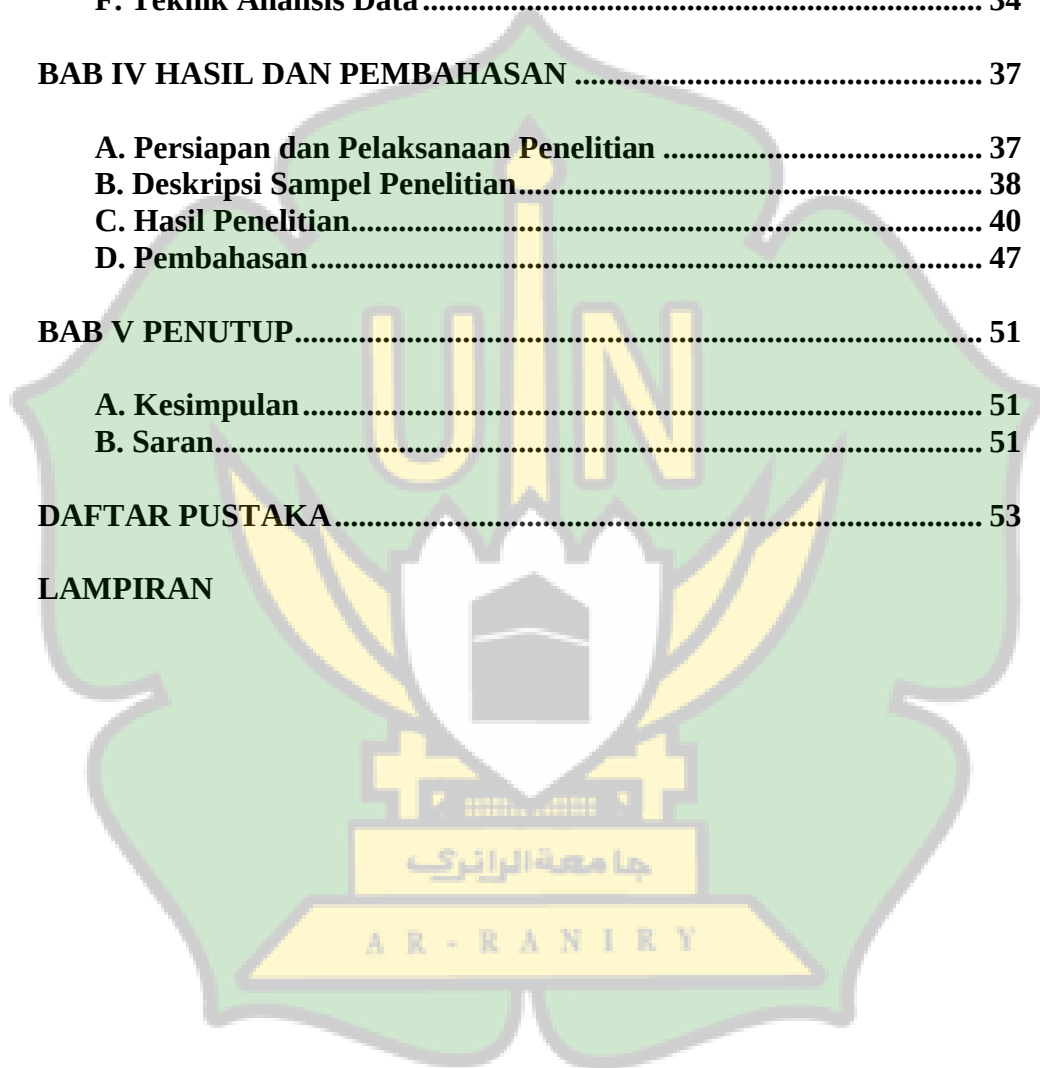
Banda Aceh, 13 Januari 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
3. Faktor Yang Mempengaruhi OCB.....	13
B. <i>Employee Engagement</i>	14
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	15
2. Aspek-Aspek <i>Employee Engagement</i>	16
3. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	17
C. Hubungan <i>Employee Engagement</i> dengan OCB.....	18
D. Hipotesis Penelitian.....	20

BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	21
B. Identifikasi Variabel Penelitian	21
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
D. Subjek Penelitian	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	37
B. Deskripsi Sampel Penelitian.....	38
C. Hasil Penelitian.....	40
D. Pembahasan.....	47
BAB V PENUTUP	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 2.1 Kerangka Konseptual</i>	<i>20</i>
---	-----------



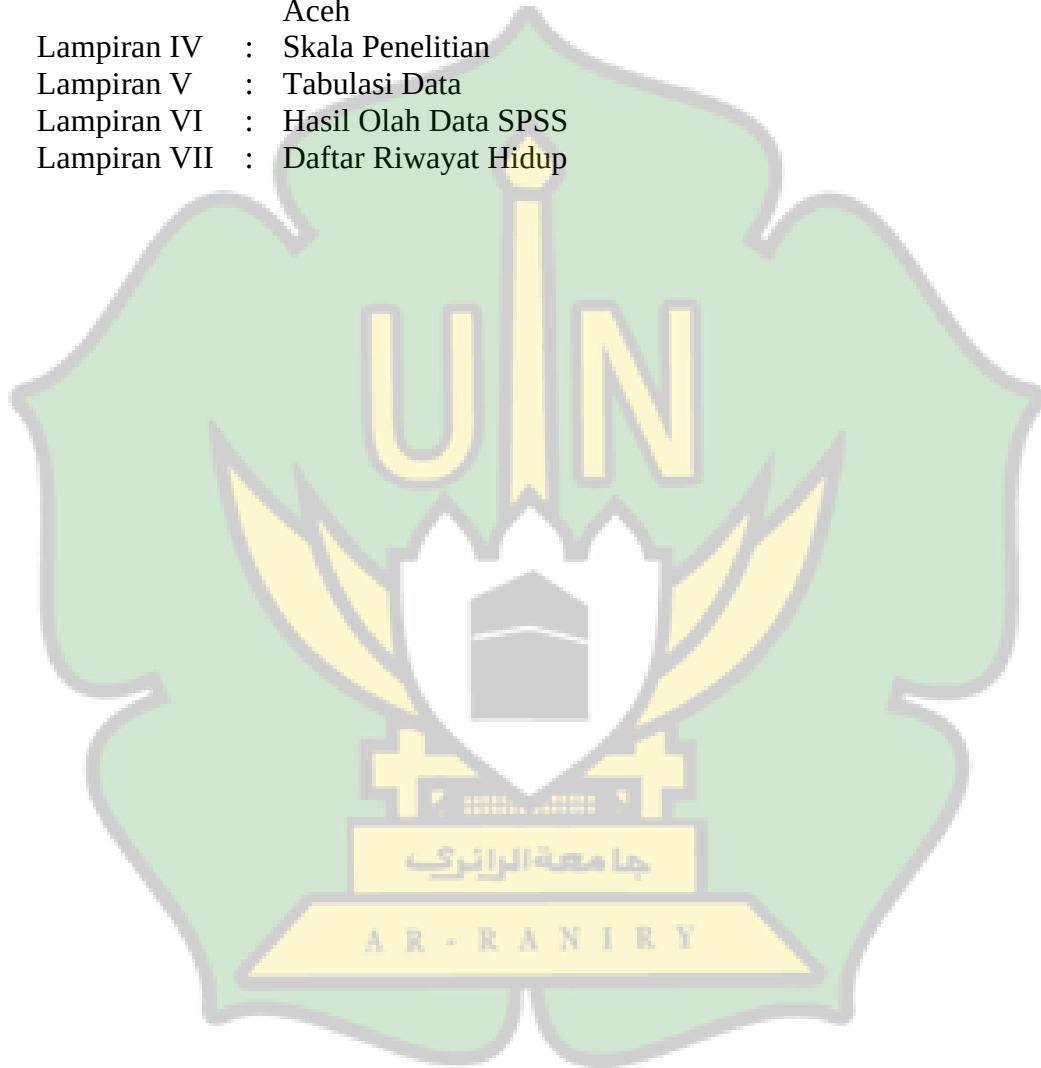
DAFTAR TABEL

<i>Tabel 3.1 Skor Aitem Favorable dan Unfavorable</i>	<i>23</i>
<i>Tabel 3.2 Blue Print Skala Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>24</i>
<i>Tabel 3.3 Blue Print Skala Employee Engagement</i>	<i>26</i>
<i>Tabel 3.4 Koefisien CVR Skala Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>29</i>
<i>Tabel 3.5 Koefisien CVR Skala Employee Engagement</i>	<i>29</i>
<i>Tabel 3.6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala OCB</i>	<i>31</i>
<i>Tabel 3.7 Blue Print Akhir Skala OCB</i>	<i>31</i>
<i>Tabel 3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala EE</i>	<i>32</i>
<i>Tabel 3.9 Blue Print Akhir Skala EE</i>	<i>33</i>
<i>Tabel 3.10 Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach</i>	<i>33</i>
<i>Tabel 4.1 Data Demografi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	<i>39</i>
<i>Tabel 4.2 Data Demografi Berdasarkan Usia</i>	<i>39</i>
<i>Tabel 4.3 Data Demografi Berdasarkan Bidang</i>	<i>40</i>
<i>Tabel 4.4 Deskripsi Data Penelitian Skala OCB</i>	<i>41</i>
<i>Tabel 4.5 Data Kategorisasi Skala OCB</i>	<i>42</i>
<i>Tabel 4.6 Deskripsi Data Penelitian Skala EE</i>	<i>42</i>
<i>Tabel 4.7 Data Kategorisasi Skala EE</i>	<i>44</i>
<i>Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>44</i>
<i>Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Skewness-Kurtosis</i>	<i>45</i>
<i>Tabel 4.10 Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian</i>	<i>46</i>
<i>Tabel 4.11 Uji Hipotesis Data Penelitian</i>	<i>46</i>



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi
- Lampiran II : Surat Izin penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Lampiran III : Surat Keterangan Selesai Penelitian dari BASARNAS Banda Aceh
- Lampiran IV : Skala Penelitian
- Lampiran V : Tabulasi Data
- Lampiran VI : Hasil Olah Data SPSS
- Lampiran VII : Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI BASARNAS BANDA ACEH

ABSTRAK

Organizational citizenship behavior pada pegawai merujuk pada perilaku sukarela melebihi tanggung jawab utama untuk memberikan dampak positif terhadap efektivitas serta efisiensi fungsi organisasi. OCB pada pegawai Basarnas penting mengingat tantangan besar yang dihadapi dalam tugas pencarian dan pertolongan, terutama dalam situasi darurat dan bencana alam. Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah *employee engagement*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *Organizational citizenship behavior* pada pegawai Basarnas Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Basarnas Banda Aceh yang berjumlah 68 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Alat ukur pada penelitian ini disusun oleh peneliti yaitu *Organizational citizenship behavior* berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Organ, Podsakof, dan Mackenzie dan skala *employee engagement* berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Shuck dkk. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,939$ dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 sehingga hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini diterima. Hubungan kedua variabel menunjukkan hubungan kearah positif yakni semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi pula *Organizational citizenship behavior* sebaliknya semakin rendah *employee engagement* semakin rendah pula *organizaional citizenship behavior*.

Kata Kunci : *organizational citizenship behavior, employee engagement, kuantitatif*

***THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN BASARNAS BANDA
ACEH EMPLOYEES***

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior (OCB) in employees refers to voluntary behaviors that go beyond primary responsibilities to have a positive impact on the effectiveness and efficiency of organizational functions. OCB in Basarnas employees is particularly important given the significant challenges they face in search and rescue tasks, especially in emergency situations and natural disasters. One factor that influences organizational citizenship behavior is employee engagement. The aim of this research is to examine the relationship between employee engagement and organizational citizenship behavior among Basarnas employees in Banda Aceh. This study uses a quantitative approach with a correlational method. The sample consists of all 68 Basarnas employees in Banda Aceh. The sampling technique employed in this research is total sampling. The measurement tools in this study were developed by the researcher: Organizational Citizenship Behavior based on the dimensions proposed by Organ, Podsakoff, and Mackenzie, and the employee engagement scale based on aspects outlined by Shuck et al. Data analysis was conducted using correlation tests. The results of the study show a correlation coefficient of $r = 0.939$ with a significance value (p) of 0.000, indicating that the hypothesis proposed in this study is accepted. The relationship between the two variables shows a positive direction, meaning that the higher the employee engagement, the higher the organizational citizenship behavior. Conversely, the lower the employee engagement, the lower the organizational citizenship behavior.

Keywords : *organizational citizenship behavior, employee engagement, kuantitatif*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang efektif dan efisien membutuhkan kontribusi dari setiap anggota dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek penting yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah perilaku sukarela atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merujuk pada perilaku individu yang tidak terikat pada kewajiban formal pekerjaan, namun tetap memberikan kontribusi positif terhadap organisasi, seperti membantu rekan kerja, meningkatkan suasana kerja, dan mendukung kebijakan organisasi. Perilaku ini sering kali berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, karena OCB dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan berbagai fungsi organisasi (Organ, 1988).

Ketika pegawai berperilaku lebih proaktif dan berinisiatif di luar tugas formal mereka, ini dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan efisiensi. Menurut Organ (1988), OCB memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi fungsi-fungsi organisasi, yang berdampak langsung pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian dari Wiguna (2023) menunjukkan bahwa OCB berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional, harmonisasi hubungan antar karyawan, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dengan pegawai yang menunjukkan OCB, akan cenderung memiliki iklim kerja yang lebih positif dan

produktif. Dengan pernyataan tersebut semakin memperjelas bahwa OCB adalah elemen penting dalam mendukung keberhasilan operasional dan kinerja tim pada sebuah organisasi/instansi.

Badan Pencarian dan Pertolongan Nasional (BASARNAS) menurut Rahmat (2024) merupakan lembaga pemerintahan Indonesia yang bertugas melakukan operasi pencarian dan penyelamatan (SAR). BASARNAS terutama bertanggung jawab untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengelola potensi pencarian dan penyelamatan dalam operasi SAR ketika bencana terjadi baik orang dan barang hilang atau rentan dalam pelayaran dan penerbangan, serta memberikan bantuan saat terjadi bencana-bencana lainnya. Misi dan fungsi SAR adalah menanggapi bencana maritim atau penerbangan dan bencana lainnya dalam operasi pencarian dan penyelamatan jika terjadi bencana. Pemrosesan pada dasarnya melibatkan dua hal: pencarian dan penyelamatan.

Menurut (Bedarkar & Pandita, 2014) BASARNAS (Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan) memiliki peran penting dalam menyediakan bantuan darurat dan penyelamatan di Indonesia. Kehadiran mereka tidak hanya terbatas pada tanggapan darurat tetapi juga mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan dan kehandalan dalam situasi krisis. Perilaku sukarela pegawai (*organizational citizenship behavior*) memainkan peran krusial dalam memperkuat kinerja dan dampak positif BASARNAS dalam masyarakat, Perilaku sukarela pegawai (*organizational citizenship behavior*) merujuk pada perilaku sukarela dan ekstra peran yang tidak terdapat dalam deskripsi pekerjaan formal, tetapi berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. OCB di

BASARNAS dapat berupa inisiatif untuk meningkatkan proses operasional, dukungan terhadap rekan kerja dalam situasi darurat, atau kontribusi positif terhadap iklim kerja yang kooperatif dan produktif (Harwiki, 2016).

Adanya OCB pada pegawai di BASARNAS juga dapat berkontribusi pada efektivitas mereka dalam menangani situasi kritis dan tak terduga, terutama kondisi darurat yang menuntut profesionalitas kerja. Anggota BASARNAS dengan OCB yang tinggi akan terdorong untuk menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih baik, mereka tidak hanya berfokus pada tugas-tugas yang ada di depan mereka, tetapi juga mencari cara untuk mendukung rekan kerja, meningkatkan proses operasional, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif (Kataria, et. Al., 2023).

Berdasarkan studi literatur yang dilakukan, peneliti melakukan studi pendahuluan untuk melihat bagaimana tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) di kalangan pegawai. Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pegawai BASARNAS Banda Aceh. Hasil wawancara peneliti dengan beberapa responden terkait fenomena *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

Cuplikan wawancara pertama:

“...nama saya Dedi posisi saya dibidang operasi, kami dibasarnas harus mempunyai sikap mau menolong orang lain tanpa pamrih, tanpa mengharapkan imbalan karena kerja kami fokuss pada penyelamatan orang yang sedang dalam bahaya.

Cuplikan wawancara kedua:

“...Bagaimana biasanya bapak menghadapi rekan kerja yang membutuhkan bantuan saat mereka kesulitan menyelesaikan pekerjaan?"Kalau itu bukan tugas saya, saya rasa itu bukan tanggung jawab saya. Saya lebih fokus menyelesaikan pekerjaan saya sendiri, untuk apa kita terlalu mikiran orang, orang aja ga

mikirin kita jadi kerja itu sesuai dengan tupoksi masing-masing....”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan dua pegawai BASARNAS disimpulkan bahwa keduanya memiliki tingkat OCB yang berbeda. Pegawai pertama memiliki OCB yang baik sedangkan pegawai kedua mempunyai OCB yang rendah. Terlihat dari hasil wawancara yang menunjukkan keengganan pegawai tersebut untuk terlibat dalam membantu kesulitan rekan kerja lainnya.

Podsakoff, dkk (2000) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah karakteristik individual, di antaranya yaitu *employee engagement*. Menurut Rachmawati (2014) *employee engagement* adalah sebuah kondisi di mana karyawan memiliki keterikatan emosional, komitmen, dan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas.

Berdasarkan studi Tjahjaningsih (2015) menunjukkan bahwa *employee engagement* yang tinggi secara positif terkait dengan tingkat OCB yang lebih tinggi di organisasi. Ketika pegawai merasa terlibat dan berkomitmen pada pekerjaan dan organisasi, mereka cenderung lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku sukarela yang menguntungkan organisasi.

Menurut Budihardjo, (2011) keterlibatan tinggi dan OCB memungkinkan organisasi seperti BASARNAS untuk merespon dengan cepat dan efektif dalam situasi darurat, yang pada akhirnya menyelamatkan lebih banyak nyawa dan meningkatkan kinerja keseluruhan tim. Oleh karena itu, mendorong faktor-faktor yang meningkatkan OCB, terutama *employee engagement* adalah suatu kebutuhan

yang mendesak bagi BASARNAS untuk mencapai misi kemanusiaannya dengan lebih efektif. *Employee engagement* mengacu pada tingkat keterlibatan, keterikatan emosional, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. keterlibatan pegawai menjadi faktor kunci dalam mempengaruhi motivasi dan kesiapan anggota tim untuk merespons dengan cepat dan efektif terhadap keadaan darurat. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang terbuka, dan kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan dalam misi penyelamatan dapat meningkatkan tingkat keterlibatan pegawai di lembaga ini.

Memahami dan mengelola *employee engagement* dengan baik dapat membawa dampak positif yang signifikan bagi BASARNAS, seperti peningkatan kesiapan, respons yang lebih cepat dan efektif dalam situasi darurat, serta membangun reputasi sebagai organisasi yang dapat diandalkan. Menurut penelitian Organ & Ryan (1995), dukungan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kolaborasi tim, memperkuat hubungan internal, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Qayyum dkk (2022), hubungan yang kuat antara *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* di BASARNAS menunjukkan pentingnya memperhatikan aspek keterlibatan pegawai dan perilaku sukarela dalam membangun kapasitas organisasi dalam memberikan pelayanan yang unggul dan bermakna bagi masyarakat. Strategi yang berfokus pada meningkatkan keterlibatan pegawai dan mendorong perilaku warga organisasi

dapat menjadi kunci keberhasilan jangka panjang BASARNAS dalam memenuhi misinya untuk melindungi dan menyelamatkan jiwa di Indonesia.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis hubungan *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai BASARNAS Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai BASARNAS Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai BASARNAS Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan setelah penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang berguna dan menyediakan data empiris dalam bidang psikologi, terutama dalam psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menambah literatur yang belum tersedia sebelumnya dengan menjelaskan lebih lanjut mengenai hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai BASARNAS Banda Aceh.

b. Manfaat Praktis

i. Bagi pegawai BASARNAS

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pegawai BASARNAS Banda Aceh untuk menyadari betapa pentingnya memiliki *employee engagement* yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

ii. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai hubungan *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* sehingga proses pelaksanaan penelitian selanjutnya menjadi lebih mudah.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian Penelitian ini berdasarkan pada beberapa peneliti terlebih dahulu yang mempunyai kesamaan dalam tema pendekatan, meskipun memiliki perbedaan dalam hal subjek, jumlah variabel, dan posisi variabel penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Mulyana (2020) dengan judul "Hubungan Antara *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Anggota TNI AL Di Koarmada II Surabaya" Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan teknik korelasi Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 100 anggota TNI AL yang bertugas di Koarmada II Surabaya. Dalam penelitian ini berupa skala *employee engagement* dan skala *organizational citizenship behavior*. Data hasil penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi product moment. Persamaan dengan penelitian ini ialah terletak pada kedua variabel

penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Izzati (2019) ini berjudul "Hubungan *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat Rumah Sakit X". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit X yang berjumlah 128. Hubungan korelasi diantara keduanya bersifat positif, dimana semakin tinggi *employee engagement*, maka *organizational citizenship behavior* akan tinggi pula, dan sebaliknya jika *employee engagement* rendah maka *organizational citizenship behavior* akan rendah. Persamaan dengan penelitian ini ialah terletak pada kedua variabel penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Harsono, N.D & Syahrinnullah (2023) berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Kinerja Pegawai pada Bank Mandiri KCP Mandiri Universitas Jember" Populasi dalam penelitian ini yakni semua pegawai Bank Mandiri KCP Mandiri Universitas Jember yang berjumlah 30 pegawai. Dalam mengambil sampelnya menerapkan metode Sampel Jenuh/Metode Sensus, yakni teknik dalam menentukan sampel dengan seluruh anggota populasinya dipilih menjadi sampel. Perbedaan pada penelitian ini yang akan diteliti dengan jurnal ialah subjek penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Satyawati & Rahyuda (2022) berjudul "Analisis Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi" Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data

dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai dari berbagai organisasi di Indonesia. Responden dipilih secara acak dan kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi pegawai terhadap budaya organisasi, *employee engagement*, dan OCB. Perbedaan dengan peneliti ini adalah terletak pada posisi variabel.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan diriset oleh peneliti seperti pada subjek yang akan dipilih, tempat penelitian, metode penelitian sehingga topik penelitian benar-benar asli dan belum ada peneliti yang mengkaji tentang “Hubungan *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Basarnas Banda Aceh”.

