

TRI WULANDARI.docx

by TU FEB

Submission date: 27-Feb-2026 01:29AM (UTC-0500)

Submission ID: 2889737469

File name: TRI_WULANDARI.docx (276.18K)

Word count: 15936

Character count: 109449

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi saat ini, sistem pelayanan publik dituntut untuk semakin profesional, cepat, dan responsif. Instansi pemerintah sebagai penyedia layanan publik ditantang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Keberhasilan organisasi publik tidak hanya bergantung pada prosedur kerja dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga ditentukan oleh perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Salah satu perilaku penting yang berperan dalam efektivitas kerja adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela pegawai yang melebihi tugas pokok dan dapat mendukung kelancaran operasional organisasi.

Dalam lembaga penyelamatan seperti pemadam kebakaran, besar. Pegawai dituntut tidak hanya menjalankan tugas sesuai SOP, tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab, sigap membantu rekan kerja, menjaga komunikasi, dan rela melakukan tugas tambahan demi keselamatan masyarakat. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai, semakin optimal pula koordinasi, kedisiplinan, serta kesiapsiagaan organisasi dalam menangani keadaan darurat. Sebaliknya, rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menyebabkan terganggunya proses penyelamatan, lambatnya respon, hingga menurunnya kualitas pelayanan publik.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam organisasi. Salah satunya adalah *job embeddedness* atau keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa terhubung dengan lingkungan kerja, rekan kerja, serta nilai-nilai organisasi cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi dan bersedia berkontribusi secara sukarela. Selain itu, *emotional intelligence* juga sangat penting dalam pekerjaan berisiko tinggi. Pegawai yang mampu mengendalikan emosi, bekerja tenang dalam tekanan, dan menjalin hubungan baik dalam tim akan lebih mudah menunjukkan perilaku prososial dan membantu rekan kerja. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *employee engagement*. Pegawai yang merasa terlibat secara emosional, bangga dengan profesinya, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung bekerja melebihi standar yang ditentukan. Keterlibatan yang kuat dapat meningkatkan inisiatif, kepedulian terhadap lingkungan kerja, serta kesediaan memberikan kontribusi ekstra dalam pelayanan.

Menurut (Biswan, 2021) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela pegawai yang tidak tercantum dalam deskripsi kerja formal, namun memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah *job embeddedness*. Menurut (Yoon et al., 2022) *job embeddedness* merupakan keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya, organisasi, dan lingkungan sosial tempat ia bekerja. Keterikatan tersebut ini dirancang untuk menjelaskan mengapa seseorang tetap bertahan dalam organisasi meskipun ada peluang untuk keluar secara sukarela.

Kecerdasan emosional merupakan elemen penting selain keterikatan kerja. Kecerdasan emosional, menurut Suryaningsih dkk. (2024),¹⁶⁶ adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, mengendalikan, dan mengekspresikan emosi sendiri dengan benar serta memahami keadaan emosional orang lain. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan kerja tim, empati, dan resolusi konflik dalam lingkungan profesional yang menuntut seperti pemadam kebakaran. Keterlibatan karyawan adalah variabel selanjutnya. Wakhyuni (2021) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai investasi emosional dan psikologis individu dalam pekerjaan mereka, yang ditandai dengan semangat, komitmen, dan fokus. Pekerja dengan keterlibatan tinggi sering bekerja dengan penuh semangat, menikmati profesi mereka, dan siap untuk melakukan lebih dari yang diharapkan demi keberhasilan organisasi.

Hubungan antara ketiga faktor ini dan OCB juga telah ditunjukkan dalam sejumlah penelitian sebelumnya. Karena individu yang terlibat lebih cenderung mendukung operasional dan membantu kolega, penelitian (Susanti et al., 2025) menunjukkan bahwa keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan⁶² memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB). Menurut studi berbeda yang didukung oleh Risiarli dan Nugroho (2024),¹⁸ perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan.

Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma adalah cermin dari evolusi pelayanan publik yang berangkat dari semangat gotong royong menuju

profesionalisme. Dengan moto “Siap Selamatkan Jiwa, Siaga Sepanjang Waktu,” dinas ini terus bergerak maju untuk mewujudkan lingkungan yang aman, tangguh, dan terlindungi dari segala bentuk ancaman kebakaran dan bencana lainnya. Pada masa awal pembentukan Kabupaten Seluma, penanganan kebakaran masih dilakukan secara tradisional oleh masyarakat. Ketika terjadi insiden kebakaran, masyarakat setempat biasanya bergotong-royong memadamkan api dengan peralatan seadanya seperti ember, karung basah, atau pompa air manual. Belum ada unit khusus yang menangani kebakaran secara profesional. Dalam kondisi darurat, petugas keamanan dan perangkat desa menjadi pihak yang pertama kali turun tangan. Situasi ini membuat pemerintah daerah menyadari pentingnya membentuk satuan pemadam kebakaran yang terorganisasi. Terutama mengingat kondisi geografis Seluma yang cukup luas, serta banyaknya kawasan permukiman padat, fasilitas umum, hingga wilayah rawan kebakaran seperti pasar, ladang kering, dan permukiman semi permanen.

Berdasarkan observasi awal pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, ditemukan ¹⁸⁰ bahwa perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai masih belum berjalan optimal. Sebagian pegawai menunjukkan sikap kooperatif, cepat tanggap, dan bersedia membantu rekan kerja, namun sebagian lainnya masih kurang proaktif, kurang disiplin dalam kesiapsiagaan, serta tidak maksimal dalam kerja sama saat penanganan darurat. Padahal, karakter pekerjaan pemadam kebakaran menuntut kepedulian tinggi, solidaritas, dan kesediaan berkontribusi melampaui tugas formal demi kelancaran pelayanan publik. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi *organizational*

citizenship behavior (OCB), khususnya yang berkaitan dengan tingkat keterikatan pegawai *job embeddedness* kemampuan mengelola emosi *emotional intelligence* dan tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan *employee engagement*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, yaitu Bapak Akbar Ali, Bapak M. Fathur Ramadhan Firsand, Bapak Hidayat Ansyori dan Bapak Handika Dwi Kurniawan diperoleh berbagai pandangan terkait kondisi kerja dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut Bapak Akbar Ali, sebagian pegawai memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap instansi, terlihat dari kesediaan mereka untuk tetap siaga, membantu rekan kerja, dan mengikuti kegiatan pelatihan tambahan meskipun tidak diperintahkan secara resmi. Namun ia juga menyampaikan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang memiliki ikatan emosional dengan organisasi, seperti sering datang terlambat saat apel kesiapsiagaan dan enggan terlibat dalam pekerjaan tambahan di luar tugas utama. Kondisi ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* antar pegawai masih belum merata, sehingga memengaruhi kesediaan sebagian pegawai untuk melakukan tugas ekstra secara sukarela.

Selain itu, menurut Bapak M. Fathur Ramadhan Firsand, kemampuan mengelola emosi *emotional intelligence* juga menjadi kendala yang terlihat di lapangan. Pekerjaan pemadam kebakaran penuh tekanan dan membutuhkan ketenangan dalam situasi darurat, namun beberapa pegawai masih mudah panik, emosi ketika berinteraksi, atau kurang sabar ketika bekerja dalam tim. Ia mencontohkan adanya pegawai yang mudah tersulut emosi ketika terjadi

kesalahan kecil dalam pembagian tugas, sehingga menghambat komunikasi dan menurunkan kerja sama tim. Kondisi ini menyebabkan proses penanganan kebakaran atau evakuasi tidak selalu berjalan efektif, karena koordinasi antar pegawai tidak maksimal.

Dari sisi *employee engagement*, menurut Bapak Hidayat Ansyori dan Bapak Handika Dwi Kurniawan menjelaskan bahwa tingkat keterlibatan emosional dan komitmen pegawai masih beragam. Sebagian pegawai menunjukkan *employee engagement* yang tinggi, terlihat dari partisipasi aktif dalam pelatihan, kepedulian terhadap kebersihan pos, serta inisiatif dalam menghadapi keadaan darurat. Perilaku tersebut mencerminkan adanya gairah dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, terdapat pegawai yang menunjukkan tingkat *employee engagement* masih rendah. Hal ini tampak dari kurangnya semangat kerja, minimnya perhatian terhadap peralatan, serta kecenderungan menunggu instruksi sebelum bertindak. Rendahnya *employee engagement* tersebut tidak ekstra seperti membantu rekan kerja, menjaga fasilitas, atau bertindak proaktif dalam situasi tertentu. Kondisi ini berpengaruh terhadap kesiapsiagaan tim yang menjadi kurang optimal dan berpotensi menghambat kelancaran pelayanan publik.

⁴¹ Berdasarkan latar belakang ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“DAMPAK KETERLIBATAN PEKERJA, KETERINTEGRASIAN DALAM PEKERJAAN, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN DI DISTRIK SELUMA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat didefinisikan beberapa masalah berikut ini:

1. *Job embeddedness* pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Seluma belum terdistribusi secara optimal sehingga masih terdapat pegawai yang kurang memiliki keterikatan terhadap organisasi.
2. *Emotional intelligence* sebagian pegawai masih rendah dalam mengendalikan respons afektif, menghadapi tekanan, dan menjaga komunikasi saat bekerja di lapangan.
3. *Employee engagement* pegawai belum optimal, terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang inisiatif strategis dan kurang terlibat dalam kegiatan operasional maupun pendukung.
4. *Organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Seluma belum termanifestasi secara optimal.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari variabel keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) di kalangan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma. Penelitian ini tidak memasukkan faktor lain.

1.4 Rumusan Masalah

Topik penelitian berikut didasarkan ¹⁹¹ pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya:

1. Apa pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) personel Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma?
2. Bagaimana perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di antara personel Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma berhubungan dengan kecerdasan emosional?
3. Apa dampak keterlibatan karyawan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) anggota staf Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma?
4. Apa pengaruh ⁵ keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) personel Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma?

¹¹⁴ 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang:

1. Untuk mengetahui bagaimana keterikatan kerja mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) personel Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma.

2. Untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) pekerja Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma.
3. Untuk mengetahui bagaimana keterlibatan karyawan mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) anggota staf Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma.
4. Untuk mengetahui bagaimana perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di antara pekerja Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma dipengaruhi oleh keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Temuan studi ini menawarkan keuntungan-keuntungan berikut:

1. Untuk Dinas Pemadam Kebakaran

Untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) karyawan dan standar pelayanan publik, Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma diharapkan dapat menggunakan temuan studi ini sebagai panduan dalam mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, keterlibatan karyawan, dan keterikatan kerja.

2. Untuk Pelajar

Temuan studi ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman siswa tentang bagaimana keterlibatan karyawan, kecerdasan emosional, dan keterikatan kerja memengaruhi OCB. Siswa yang memiliki informasi ini akan

lebih mampu memahami bagaimana unsur-unsur organisasi dan psikologis memengaruhi perilaku karyawan yang positif di organisasi publik.

3. Untuk Akademisi

Temuan studi ini diharapkan dapat menjadi sumber daya ilmiah yang berharga untuk penelitian di masa mendatang, khususnya di bidang OCB, keterlibatan kerja, keterlibatan karyawan, dan kecerdasan emosional. Selain itu, studi ini dapat berkontribusi pada pengetahuan tentang penggunaan teori perilaku organisasi dalam pelayanan publik, terutama di dinas pemadam kebakaran.

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Definisi **konseptual adalah** abstraksi berbasis kata yang dapat membantu pemahaman dalam studi ini. Menurut studi sebelumnya yang meneliti dampak kecerdasan emosional, keterkaitan kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di antara staf Departemen Pemadam Kebakaran Distrik Seluma:

2.1.1 **Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)**

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), sebagaimana didefinisikan oleh Arshad dkk. (2021), adalah perilaku sukarela **karyawan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan** tetapi tidak diatur oleh kontrak kerja formal. Perilaku ini terdiri dari memiliki pandangan yang bahagia, mendukung rekan kerja, dan mematuhi norma-norma sosial di tempat kerja. Menurut Elizabeth (2024), perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) didefinisikan sebagai pekerjaan sukarela karyawan yang **melampaui deskripsi pekerjaan resmi dan tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan** tetapi tetap **meningkatkan** efektivitas **dan efisiensi** operasi organisasi.

Tujuan dari **perilaku kewarganegaraan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB)** adalah untuk menginspirasi individu agar bekerja membantu anggota staf dalam memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tujuan organisasi (Wu et al., 2021). Tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan harga diri dan kesukarelaan karyawan, yang akan meningkatkan

kemampuan dan semangat tim mereka serta memungkinkan mereka untuk memenuhi tuntutan perusahaan atau organisasi. ⁶² Perilaku individu di dalam organisasi yang bersifat opsional dan tidak diwajibkan oleh prosedur resmi atau deskripsi pekerjaan dikenal sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi, atau OCB.

Bersama-sama, tindakan-tindakan ini meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi meskipun tidak secara eksplisit diakui melalui penghargaan atau remunerasi resmi. Dengan kata lain, OCB mewakili upaya para pekerja untuk melampaui tugas yang diberikan demi kepentingan perusahaan secara keseluruhan (Monica & Partina, 2024).

Menurut Efendi dkk. (2024), perilaku kewarganegaraan korporat didefinisikan sebagai mengutamakan upaya dan melampaui apa yang diperlukan untuk bisnis dan rekan kerja. Menurut Stephanie dkk. (2024), perilaku ini mencakup tindakan-tindakan seperti mengambil tanggung jawab tambahan, menawarkan diri untuk ⁷ membantu orang lain di tempat kerja, mengikuti perkembangan di bidang atau profesi, mematuhi kebijakan perusahaan ¹² bahkan ketika tidak ada orang lain yang melihat, mempromosikan dan melindungi perusahaan, menjaga sikap positif, dan menanggung ketidaknyamanan di tempat kerja.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, tindakan sukarela yang dilakukan oleh anggota staf di luar tugas resmi atau deskripsi pekerjaan mereka disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Tindakan-tindakan ini sangat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kinerja umum perusahaan

meskipun tidak dikendalikan oleh skema penghargaan konvensional atau kontrak kerja. Sikap positif, mendukung rekan kerja, mengikuti norma sosial, menunjukkan lebih banyak inisiatif, dan aktif terlibat dalam kegiatan organisasi adalah contoh perilaku kewarganegaraan organisasi (⁵Organizational Citizenship Behavior/OCB).

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)

Perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut (Lestari & Sujono, 2022):

1. ⁶Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang diterima secara bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berinteraksi dan mengambil keputusan. Budaya organisasi memengaruhi bagaimana pegawai bekerja, berkomunikasi, dan menanggapi perubahan. Budaya yang kuat dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kinerja pegawai karena mereka memahami tujuan bersama dan cara yang diterima untuk mencapainya.

2. Iklim organisasi

²⁰⁰Iklim organisasi menggambarkan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dan praktik manajerial di organisasi. Iklim ini mencakup aspek-aspek seperti keadilan, dukungan, komunikasi, dan kerja sama tim.

3. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian mencakup sifat, karakter, dan pola perilaku yang konsisten pada individu, sedangkan suasana hati adalah kondisi emosional sementara yang memengaruhi cara seseorang merespons situasi. Kedua faktor ini memengaruhi cara pegawai bekerja, berinteraksi dengan rekan, dan menanggapi stres. Misalnya, individu dengan kepribadian ekstrovert dan suasana hati positif cenderung lebih proaktif dalam membantu rekan kerja dan berkontribusi pada ocb.

4. Persepsi terhadap dukungan organisasi

Persepsi karyawan bahwa perusahaan menghargai upaya mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dikenal sebagai dukungan organisasi yang dirasakan. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan cenderung bertindak di luar tugas formal mereka, seperti membantu rekan kerja dan mematuhi kebijakan perusahaan.

5. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan

Persepsi ini menggambarkan sejauh mana hubungan antara atasan dan bawahan dianggap harmonis, adil, dan saling mendukung. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan, dan motivasi pegawai untuk berperilaku positif seperti ocb. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat menurunkan komitmen dan partisipasi pegawai dalam kegiatan organisasi.

6. Masa kerja

Masa kerja atau lama bekerja adalah durasi seorang pegawai berada dalam organisasi. Semakin lama pegawai bekerja, biasanya mereka memiliki pemahaman lebih baik tentang budaya, prosedur, dan tujuan organisasi,

sehingga cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dan menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung organisasi.

7. ¹⁰ Jenis kelamin

Jenis kelamin dapat memengaruhi cara individu berinteraksi dan mengekspresikan perilaku dalam organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perbedaan gender dapat memengaruhi preferensi komunikasi, gaya kerja sama, dan kecenderungan melakukan perilaku sukarela, meskipun faktor ini lebih kontekstual dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan norma sosial.

Phuong (2021) mencantumkan indikator-indikator ¹⁷¹ perilaku kewarganegaraan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) berikut ini:

1. Altruisme, yang melibatkan membantu orang lain dalam organisasi dalam pekerjaan mereka. Rekan kerja juga mendapat manfaat dari perilaku ini ketika mereka menghadapi tantangan—baik positif maupun negatif—yang berkaitan dengan tanggung jawab pribadi atau organisasi mereka.

2. Ketelitian, yang mencakup memberikan yang terbaik untuk kebaikan perusahaan. Berusaha melampaui persyaratan organisasi adalah salah satu cara untuk menunjukkan perilaku ini. Karyawan tidak memiliki kewajiban atau tanggung jawab atas tindakan ini; ini sepenuhnya sukarela.

3. Kemampuan untuk mentolerir ¹⁰¹ keadaan yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh dikenal sebagai sportivitas. Dengan menghindari hal-hal yang tidak menyenangkan dan menahan diri dari mengkritik atau melebih-lebihkan masalah kecil, pendekatan ini mendorong toleransi di tempat kerja.

4. Konseling, yaitu membantu rekan kerja menghindari masalah di tempat kerja dengan menawarkan pengetahuan dan nasihat sambil menghormati kebutuhan mereka. Dengan melakukan ini, hubungan positif dengan rekan kerja lain tetap terjaga, yang membantu menghindari masalah kecil. 5. Kebajikan sipil, yang mencakup partisipasi dalam upaya kelompok dan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi. Keterlibatan, peran, dan tanggung jawab karyawan di dalam perusahaan tercermin dalam perilaku ini.

Sementara itu, berikut adalah tanda-tanda perilaku kewarganegaraan korporat, menurut Podsakoff dkk., 2021:

1. Perilaku membantu, tindakan pribadi yang impulsif untuk mendukung kolega dan menghindari konflik di tempat kerja.
2. Kepatuhan organisasi, yang mengacu pada mengikuti dan melaksanakan aturan dan prosedur tanpa pengawasan atau persetujuan.
3. Kebajikan sipil, yang ditunjukkan oleh keterlibatan aktif individu dalam acara dan konferensi dan mencerminkan rasa memiliki mereka terhadap suatu organisasi.
4. Inisiatif individu, keterlibatan individu secara sukarela dalam inovasi, dan metode untuk meningkatkan hasil.
5. Sportivitas, yaitu kemampuan untuk menangani situasi kerja yang tidak menyenangkan tanpa mudah tersinggung.
6. Loyalitas organisasi, yang mengacu pada pengabdian seseorang kepada organisasi di tengah masa-masa sulit dan kepada pihak luar yang memiliki hal-hal baik untuk dikatakan tentang organisasi.

7. Pengembangan diri, atau dorongan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang agar lebih produktif ¹¹⁶ di dalam perusahaan.

Oleh karena itu, penulis memilih untuk menggunakan indikator perilaku kewarganegaraan organisasi sesuai dengan (Phuong, 2021) berdasarkan dua model indikator yang disebutkan di atas.

2.1.2 Pekerjaan yang Tertanam

Keterikatan kerja, yang dipengaruhi ¹⁶³ oleh faktor di dalam dan di luar pekerjaan, adalah komitmen karyawan terhadap posisi dan perusahaan mereka. Menurut Lutfi dkk. (2020), manfaat yang dirasakan dari meninggalkan komunitas meningkat seiring dengan tingkat kesesuaian dan koneksi antara karyawan dan komunitas perusahaan. *Job embeddedness* merupakan bentuk keterikatan pegawai pada organisasi yang timbul dari dukungan sosial, kenyamanan kerja, kesempatan berkembang, dan rasa aman, sehingga mendorong pegawai bertahan lebih lama di tempat kerja (Desera & Izzati, 2023).

Job embeddedness adalah perasaan keterikatan kompleks yang terbentuk dari hubungan kerja, lingkungan sosial, dan biaya emosional atau material jika meninggalkan pekerjaan. Konsep ini mempengaruhi loyalitas dan retensi pegawai (Muliku et al., 2023). ¹⁸⁶ *Job embeddedness* merupakan sekumpulan faktor yang menyebabkan pegawai bertahan pada pekerjaannya dan bersifat multidimensional, artinya, terdiri dari beberapa faktor atau dimensi (Priyadi, 2023). *Job embeddedness* didefinisikan sebagai kumpulan gagasan yang bersifat menyeluruh dan memengaruhi pilihan seseorang untuk tetap berada dalam pekerjaannya,

berfungsi seperti jaring atau jejaring yang mengikat individu pada organisasi dan komunitas(Xue et al., 2023).

¹⁵⁷ Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* adalah kondisi ketika pegawai merasa terikat kuat pada pekerjaan dan organisasi, baik melalui hubungan sosial, kecocokan nilai, maupun manfaat yang diperoleh selama bekerja. Keterikatan ini diperkuat oleh dukungan sosial, kenyamanan lingkungan kerja, rasa aman, dan peluang pengembangan karier, sehingga pegawai cenderung bertahan, menunjukkan loyalitas, serta memiliki keinginan rendah untuk meninggalkan organisasi.

2.1.2.1 Indikator *Job Embeddedness*

Yoon dkk. (2022) membedakan tiga penanda keterikatan kerja:

1. Hubungan Kehidupan sosial karyawan di dalam perusahaan dan di komunitas lokal mereka dikenal sebagai hubungan. Hubungan adalah koneksi resmi dan informal yang terjalin antara pekerja dan organisasi atau rekan kerja.

2. Kesesuaian

Kesesuaian adalah tingkat kenyamanan dan kompatibilitas pekerja dengan perusahaan dan lingkungan sekitarnya. Kesesuaian ini mencakup faktor-faktor seperti tujuan pekerjaan di masa depan, aspirasi profesional, dan keyakinan pribadi.

3. Pengorbanan

Gagasan bahwa harta benda atau aset tidak berwujud akan hilang jika seseorang berhenti dari pekerjaannya dikenal sebagai pengorbanan. Karena seseorang akan merindukan keluarga, inisiatif yang menarik, dan bonus, berhenti dari karier dan organisasi mungkin dianggap sebagai kerugian pribadi.

Dua indikasi dapat digunakan untuk mengukur keterikatan kerja, menurut Peltokorpi & Allen (2023):

1. *On-The-Job Embeddedness*

Keterikatan yang muncul dari dalam organisasi, seperti hubungan dengan rekan kerja, kesesuaian antara pegawai dan pekerjaan, serta besarnya pengorbanan yang harus ditanggung jika meninggalkan pekerjaan.

2. *Of-The-Job Embeddedness*

Keterikatan pegawai dengan lingkungan di luar pekerjaan, seperti hubungan dengan komunitas tempat tinggal, kecocokan dengan lingkungan domisili, serta potensi kerugian jika harus pindah. Semakin kuat keterikatan dalam kedua aspek ini, semakin kecil kecenderungan pegawai untuk keluar dari organisasi.

Jadi berdasarkan dua model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator *job embeddedness* menurut (Yoon et al., 2022).

2.1.3 *Emotional intelligence*

María et al., (2021) *Emotional intelligence* adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat memanfaatkan informasi emosional tersebut untuk mengarahkan pemikiran, pengambilan keputusan, serta tindakan yang lebih

efektif. Kemampuan ini tidak hanya mencakup kesadaran terhadap perasaan pribadi, tetapi juga kemampuan membangun hubungan interpersonal yang harmonis, mengendalikan reaksi emosional dalam situasi sulit, dan meningkatkan kinerja baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. *Emotional intelligence* ¹³⁵ adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, mengelola emosi agar tetap produktif, memotivasi diri sendiri, serta membangun hubungan sosial yang efektif (Warrier et al., 2024).

Disiplin diri, ketekunan dalam menghadapi kesulitan, pengendalian impuls, motivasi diri, pengaturan suasana hati, dan kemampuan untuk berhubungan dan berempati dengan orang lain adalah semua komponen kecerdasan emosional, menurut Umam dkk. (2021). (Pasya dkk., 2025) Kemampuan untuk mengidentifikasi, mengendalikan, ¹¹⁰ dan mengekspresikan emosi dengan benar, termasuk memotivasi diri sendiri, mengidentifikasi perasaan orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain, dikenal sebagai kecerdasan emosional. Jelas bahwa orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat ¹⁴⁶ memiliki kehidupan yang lebih baik dan lebih makmur karena kepercayaan diri dan keterampilan pengaturan emosi mereka, yang mengarah pada kesehatan mental yang baik. ¹⁶⁴ Kemampuan untuk mengevaluasi emosi sendiri serta emosi orang lain dan menggunakannya untuk membentuk sikap dan tindakan kepemimpinan dikenal sebagai kecerdasan emosional (Manembu dkk., 2024).

¹⁰⁵ Penjelasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah keterampilan penting bagi orang untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengendalikan emosi mereka sendiri dan emosi orang lain.

Kemampuan **ini** memungkinkan seseorang **untuk** menanggapi berbagai situasi secara lebih bijaksana, mengendalikan reaksi emosional dalam kondisi tekanan atau konflik, serta mengambil keputusan yang tepat berdasarkan pertimbangan emosional dan rasional. Selain itu, *emotional intelligence* juga berperan besar dalam membangun **dan memelihara hubungan** interpersonal **yang harmonis, meningkatkan** komunikasi, **kerja sama**, dan produktivitas **dalam** lingkungan sosial maupun profesional.

2.1.3.1 Indikator *Emotional intelligence*

Indikator *emotional intelligence* menurut (Sadiku et al., 2020) meliputi:

1. **72** Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah kemampuan individu **untuk mengenali dan memahami** emosi, perasaan, dan reaksi **diri sendiri**. Dengan kesadaran diri, seseorang dapat menyadari kekuatan, kelemahan, serta pengaruh emosinya terhadap perilaku dan keputusan yang diambil.

2. **160** Pengendalian Diri

Pengendalian diri adalah kemampuan **untuk** mengatur dan mengendalikan **emosi**, dorongan, atau reaksi spontan agar tetap sesuai dengan situasi atau norma yang berlaku. Individu yang mampu mengendalikan diri tidak mudah terbawa emosi negatif, mampu bersikap tenang dalam situasi tekanan, dan mampu mengambil keputusan secara bijaksana.

3. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, tetap semangat, dan bekerja dengan penuh komitmen.

Seseorang dengan motivasi tinggi mampu mempertahankan fokus pada tujuan jangka panjang, menghadapi tantangan dengan optimisme, dan berinisiatif untuk meningkatkan kinerja diri maupun organisasi.

4. Empati

Empati adalah kemampuan untuk memahami perasaan, perspektif, dan kebutuhan orang lain. Indikator ini memungkinkan individu menyesuaikan perilaku dan komunikasi dengan orang lain, membangun hubungan yang harmonis, serta menanggapi situasi sosial dengan sensitif dan tepat.

5. Keterampilan Sosial

Keterampilan baik, mempengaruhi, bekerja sama orang lain secara efektif.

Menurut (Cao et al., 2022) terdapat empat indikator *emotional intelligence*, yaitu:

1. *Self-emotion Appraisal* (mengacu pada kemampuan seseorang untuk memahami dan mengekspresikan emosinya dengan jelas)
2. *Others Emotion Appraisal* (mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali dan memahami emosi orang-orang di sekitarnya)
3. *Regulation of Emotion* (mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosinya dan pulih dengan cepat dari frustrasi psikologis)
4. *Use of Emotion* (mengacu pada kemampuan seseorang untuk memanfaatkan emosi dalam melakukan aktivitas yang konstruktif bagi kinerja pribadi).

Jadi berdasarkan dua model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator *emotional intelligence* menurut (Sadiku et al., 2020).

2.1.4 *Employee Engagement*

Menurut (Engidaw, 2021) *employee engagement* merupakan kondisi ketika pegawai menampilkan dirinya secara penuh dalam bekerja, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional seorang pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Keterikatan ini tidak hanya sekadar partisipasi, tetapi mencerminkan rasa peduli yang tinggi, rasa memiliki yang kuat, serta dorongan internal untuk tetap berkontribusi sebagai bagian dari organisasi. Pegawai yang terhubung secara afektif cenderung memiliki komitmen organisasional yang lebih stabil, kedisiplinan kerja yang konsisten, serta kecenderungan memberikan discretionary effort, yakni usaha tambahan yang dilakukan secara sukarela demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Nguyen dan Ha (2023), keterlibatan karyawan adalah tingkat di mana seorang pekerja dapat sepenuhnya fokus pada tugas mereka dan berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan upaya terbaik mereka. Ketika pekerja melihat bahwa perusahaan mendukung mereka, baik melalui rasa terima kasih, hubungan kerja yang baik, atau kritik yang membantu, keterlibatan karyawan terjadi. Karyawan didorong untuk memberikan upaya dan kinerja terbaik mereka karena dukungan ini, yang menumbuhkan rasa terima kasih (Riyadus Solichin, 2018). Menurut Cecilia dkk. (2025), keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai tingkat dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, yang dicirikan oleh sikap proaktif dan optimis, nilai yang diberikan pada kerja tim, dedikasi terhadap profesionalisme dan ketekunan, dan keinginan untuk mencapai hasil di atas rata-rata. Hal ini mengarah pada fokus pada tujuan yang diinginkan.

Menurut uraian di atas, keterlibatan karyawan adalah kondisi di mana pekerja sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka di semua tingkatan fisik, intelektual, dan emosional sehingga mereka bekerja bukan hanya karena kewajiban tetapi juga karena rasa tanggung jawab. tetapi karena dorongan dari dalam diri untuk memberikan kontribusi terbaik. Pegawai yang *engaged* memiliki rasa memiliki, kepedulian terhadap organisasi, serta komitmen tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. *Engagement* juga tumbuh ketika pegawai merasa mendapatkan dukungan, apresiasi, serta hubungan kerja yang positif, sehingga mendorong sikap proaktif, loyalitas, dan peningkatan produktivitas kerja.

2.1.4.1 Indikator *Employee Engagement*

Indikator *employee engagement* menurut (Singh, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Semangat (*Vigor*) ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.
2. Dedikasi (*Dedication*) ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan.
3. Penyerapan (*Absorption*) ditandai dengan konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

Menurut (Sun, 2019) *Employee engagement* memiliki lima indikator yaitu:

1. Inisiatif, yang menggambarkan sejauh mana karyawan bersikap proaktif dalam bekerja, mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi, serta berusaha mencari solusi dan meningkatkan kualitas pekerjaannya.
2. ¹⁷⁸ Loyalitas, yaitu kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang terlihat dari keinginan untuk tetap bekerja, mendukung tujuan perusahaan, serta bersikap positif terhadap organisasi.
3. Efektivitas, yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efisien, menyelesaikan tugas dengan baik, serta memberikan hasil kerja yang optimal.
4. Identitas, yaitu sejauh mana mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai perusahaan.
5. Komitmen menggambarkan keterikatan emosional dan psikologis karyawan, yang tercermin dalam kesediaan mereka untuk berusaha lebih keras, konsisten, dan tetap mendukung organisasi meskipun menghadapi tantangan.

Jadi berdasarkan dua model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator *Employee engagement* menurut (Singh, 2021).

2.2 Pengaruh Antar Variabel

Sebelum membahas pengaruh antar variabel, perlu dipahami bahwa *Job Embeddedness* (X1) menggambarkan keterikatan pegawai dengan pekerjaannya dan organisasi. *Emotional intelligence* (X2) menunjukkan kemampuan pegawai ²⁷ dalam mengenali dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, sedangkan *Employee Engagement* (X3) mencerminkan tingkat keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Ketiga variabel ini diduga memengaruhi

¹⁵⁹ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y), yaitu perilaku sukarela pegawai yang mendukung efektivitas organisasi. Dengan dasar ini, berikut akan dibahas pengaruh masing-masing variabel terhadap OCB.

¹³⁹ 2.2.1 Pengaruh *Job embeddedness* (X₁) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Job embeddedness adalah kondisi ketika pegawai merasa terikat dengan organisasi melalui aspek hubungan sosial, kesesuaian nilai, serta konsekuensi yang ditanggung jika meninggalkan pekerjaan (Mulyatini et al., 2023). Sedangkan ⁶² *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang tidak diwajibkan dalam kontrak kerja, namun memberikan manfaat bagi organisasi. Pegawai yang merasa cocok, dihargai, dan memiliki hubungan sosial yang kuat di tempat kerja akan lebih bersedia membantu rekan kerja, menjaga nama baik perusahaan, mematuhi aturan, serta memberikan upaya ekstra untuk mendukung keberhasilan organisasi (Wu et al., 2021).

Menurut temuan penelitian terhadap pengemudi derek di CV. Hegar Reja Mulia, Kebumen, yang berjudul Pengaruh Kepribadian, Keterikatan Kerja, dan Kesesuaian Person-Job terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Making & Riptiono, 2019). Menurut temuan penelitian tersebut, ²⁷ komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepribadian. Komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterikatan kerja. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kesesuaian person-job. Selain itu, temuan penelitian yang berjudul Peran Keterikatan Kerja dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Karyawan (Tentama &

Adisti, 2024). Tiga hipotesis yang diajukan didukung oleh temuan penelitian tersebut. Pertama, perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi oleh keterikatan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan. Kedua, terdapat hubungan parsial antara perilaku kewarganegaraan organisasi dan keterikatan kerja. Ketiga, perilaku kewarganegaraan organisasi dapat diprediksi sebagian oleh dukungan organisasi yang dirasakan. Perilaku kewarganegaraan organisasi secara efektif dipengaruhi oleh keterikatan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan. Studi ini menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi dapat diprediksi oleh keterikatan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan.

Emotional intelligence adalah kemampuan untuk memantau emosi diri sendiri dan emosi orang lain, serta membedakan berbagai jenis emosi. Kecerdasan emosional menggabungkan bidang emosi dan kecerdasan dengan memandang emosi sebagai sumber informasi yang berguna untuk membantu seseorang memahami lingkungan sosialnya. Kecerdasan emosional telah diidentifikasi sebagai faktor pendukung dalam kepemimpinan, bisnis, dan keberhasilan karier (Sadiku et al., 2020). Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengendalikan emosi negatif, menyelesaikan konflik secara dewasa, berkomunikasi efektif, dan menjalin hubungan sosial yang harmonis. Kondisi ini secara langsung mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku ekstra yang dilakukan pegawai secara sukarela untuk membantu rekan kerja maupun organisasi (Umam et al., 2021)

Dampak keseimbangan kerja-hidup dan kecerdasan emosional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di kalangan guru di YPK Don Bosco

Kam Saribudolok adalah judul penelitian oleh Simanjorang dkk. (2025). Menurut hasil ini, hipotesis minor pertama terbantahkan. Sementara itu, ditemukan korelasi antara kecerdasan emosional dan penerimaan hipotesis minor kedua. Selain itu, berdasarkan temuan penelitian pendahuluan, sebuah penelitian (Sandora & Yasni, 2024) berjudul *Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Karyawan di PT. Subur arum Makmur (PT. SAM)* menunjukkan bahwa pekerja di PT. Subur arum Makmur dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual. Selain itu, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) pekerja PT. Subur arum Makmur dipengaruhi oleh kecerdasan emosional mereka. Bersamaan dengan itu, variabel perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) personel PT. Subur arum makmur secara signifikan dipengaruhi oleh faktor kecerdasan spiritual dan emosional. Dampaknya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) juga signifikan.

Employee mendorong pegawai untuk lebih aktif dan proaktif dalam pekerjaannya. ⁴⁹ Pegawai yang terlibat penuh secara fisik, emosional, dan kognitif akan memiliki rasa memiliki dan loyalitas tinggi terhadap organisasi (Ompusunggu & Rifani, 2023). Kondisi ini memunculkan perilaku OCB, karena pegawai merasa penting untuk memberikan kontribusi tambahan demi keberhasilan tim dan organisasi. Semakin tinggi tingkat engagement, semakin besar kemungkinan pegawai menampilkan sikap sukarela, membantu rekan kerja, menjaga aturan organisasi, serta berinisiatif meningkatkan kualitas kerja (Cecilia et al., 2025).

Menurut temuan studi oleh Vita (2022) berjudul "Pengaruh Motivasi dan Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi dan OCB (studi di Bank Jateng Purbalingga)," komitmen memediasi pengaruh motivasi dan keterlibatan karyawan terhadap OCB di kalangan karyawan Bank Jateng Purbalingga, dan motivasi serta keterlibatan karyawan memengaruhi komitmen organisasi dan OCB. Nilai pengaruh keseluruhan studi tersebut signifikan. Selain itu, menurut temuan studi oleh Simatupang dkk. (2023) berjudul "Peran Agility dan Keterlibatan Karyawan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di Kalangan Karyawan di Karawang," perilaku kewarganegaraan organisasi di kalangan karyawan di Kabupaten Pegawai dipengaruhi oleh agility dan keterlibatan karyawan. 2.2.4 Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) (Y) dan Dampak Keterikatan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Keterlibatan Karyawan (X3)

Menurut temuan studi oleh Nurfadilah & Helmy (2019) berjudul "Pengaruh Kesesuaian Person-Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Keterlibatan Karyawan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Studi Guru di SMP Negeri 7, Kebumen)," kesesuaian person-organisasi memiliki dampak besar pada OCB. OCB tidak terlalu dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. OCB tidak terlalu dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan. Investigasi mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan, kecerdasan emosional, dan kesesuaian person-organisasi semuanya memiliki dampak gabungan pada OCB, seperti yang ditunjukkan oleh uji F. Penelitian berjudul "Pengaruh Keterikatan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Perilaku

Kewarganegaraan Organisasi (OCB) ²⁰⁴ di Kalangan Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap," yang dilakukan oleh Probosari dkk., 2024, telah dilaksanakan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Keterlibatan di tempat kerja ¹²³ memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, 2. Keterlibatan karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, dan 3. OCB ²⁰¹ memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja kerja. 4. OCB mengatur hubungan antara kinerja pekerjaan dan keterlibatan karyawan.

Selain itu, dalam penelitian berjudul "Determinants of ¹¹¹ Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction Mediating," oleh Collins dkk. (2021), temuan ¹⁸ menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi secara signifikan meningkatkan OCB. Selain itu, kepuasan ¹⁰⁶ kerja dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi OCB. Kesimpulan penelitian ²⁰⁷ menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi merupakan taktik penting untuk meningkatkan OCB ¹⁵⁶ guru, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui kepuasan kerja yang lebih tinggi. OCB secara langsung dan berhasil didorong oleh kepemimpinan Islami.

2.3 Penyelidikan Relevan

Adapun hasil ⁴⁷ penelitian yang dipandang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
I.	(Marlinda &	Pengaruh Budaya	Temuan Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
	Sari, 2025)	Organisasi Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai PT Tiga Serangkai Surakarta	Mengindikasikan Bahwa Secara Parsial, Baik Budaya Organisasi ($P < 0.05$) Maupun Keterikatan Pegawai ($P < 0.05$) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap OCB. Secara Simultan, Kedua 31 Ariable Independen Tersebut Juga Secara Signifikan Memengaruhi OCB.
2.	(Pasva et al.,	Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap Kinerja Perawat Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Perawat RSUD Dr. Rasiadin Kota Padang	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa <i>Emotional intelligence</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap OCB Maupun Kinerja Perawat. Demikian Pula, <i>Komitmen Organisasi</i> Terbukti Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap OCB Serta Kinerja Perawat.
3.	(Patoni et al., 2025)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Di PT Subang Autocomp Indonesia Departemen Produksi	Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Telah Dilakukan Menunjukkan Bahwa Secara Parsial <i>Employee Engagement</i> Dan <i>Quality Of Worklife</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap OCB.
4.	(M. Sumbu et al., 2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Emotional intelligence</i> Dan <i>Work Environment</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi I Sulawesi Utara The Influence Of Religiosity, Work Supervision And Manage	Hasil Dari Penelitian Ini Menemukan Bahwa <i>Work Life Balance</i> Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , <i>Emotional intelligence</i> Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Dan <i>Work Environment</i> Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

205 No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
5.	(Ristiarli & Nugroho, 2024)	64 Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> , <i>Emotional Intelligence</i> Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Organizational</i>	64 Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa <i>Job Embeddedness</i> , <i>Emotional intelligence</i> , Dan <i>Employee Engagement</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu			
		Pengaruh Pegawai P. Nusantera Mobil International	
6.	(Stephanie et al., 2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Viii Manado	7 Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado, Kompensasi Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Di Kantor.
7.	(Maria Yustiana Deta et al., 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka	20 Hasil Statistik Uji F Menunjukan Bawah Secara Simultan Variabel Budaya Organisasi Dan <i>Employee Engegament</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Analisis Detrminasi Menunjukan Kedua Variabel Bebas Dalam Penelitian Ini Mampu Menjelaskan Terhadap Variasi Naik Turunya Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka
8.	(Mulyatini et al., 2023)	Pengaruh <i>Job embeddedness</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Trust</i> (Studi Pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja	19 Hasil Dari Penelitian Dan Pengolahan Data Menunjukan Bahwa <i>Job embeddedness</i> Tidak Berpengaruh Terhadap <i>Organizational Trust</i> ; Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap <i>Organizational Trust</i> ; <i>Job embeddedness</i> Dan

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
		Kabupaten Ciamis)	9 Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Organizational Trust Pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Sebaiknya Intansi Mampu Mempertahankan Dan Lebih Meningkatkan Dengan Cara Meningkatkan Kesetian Pegawai Melalui Pemberian Jaminan Sosial Dan Reward Bagi Pegawainya
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu			
9.	(Andriani & Sidiqo, 2022)	Pengaruh <i>Job Embeddedness, Job Satisfaction, Dan Perceived organizational support</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i>	36 Hasil Penelitian Yang Diperoleh Menunjukkan Bahwa <i>Job embeddedness</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Affective Commitment, Job Satisfaction</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Affective Commitment, Perceived organizational support</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Affective Commitment, Job Embeddedness.</i>
10.	(Erfiyanti et al., 2022)	Pengaruh <i>Emotional Intellegence Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pada Pegawai Di Dp3Ap2Kb Provinsi Jawa Tengah	24 Analisis Data Yang Dilakukan Menghasilkan Nilai Signifikansi Sehingga Dapat Disimpulkan Bahwa Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara <i>Emotional intelligence</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> . Kecerdasan Emosi Memberikan Pengaruh Terhadap Perilaku OCB.
11.	(Hasibuan & Wahyuni, 2022)	Spiritual Leadership Dan <i>Emotional intelligence</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Peran Mediasi <i>Workplace Spirituality</i> Dan <i>Job Satisfaction</i>	32 Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa <i>Spiritual Leadership</i> Dan <i>Emotional intelligence</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Workplace Spirituality</i> Secara Signifikan. <i>Spiritual Leadership, Emotional intelligence</i> Dan <i>Workplace Spirituality</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Secara

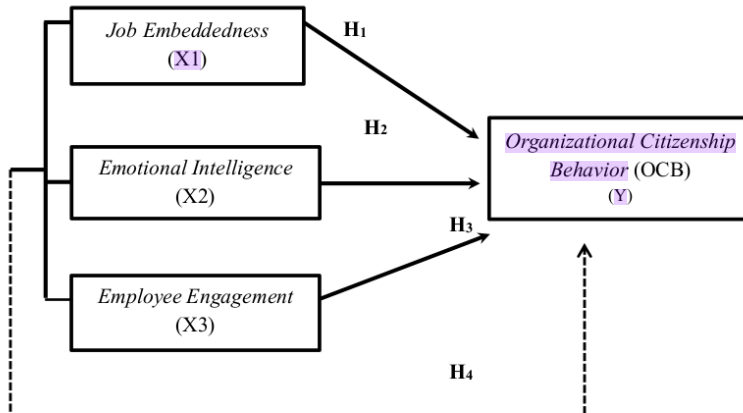
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
124	Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu		32 Signifikan. Spiritual Leadership, <i>Emotional intelligence</i> , Workplace Spirituality Dan Job Satisfaction Berpengaruh Positif Terhadap ocb Secara Signifikan.
12.	(Legow ¹⁵ & Soliha, 2022)	Kualitas Kehidupan Kerja, <i>Employee Engagement</i> , Dan <i>Resistance To Change</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16 Penelitian Ini Memperoleh Hasil Penelitian Yakni Kualitas Kehidupan Kerja Menghasilkan Pengaruh Positif Terhadap OCB Pegawai Di Lingkungan KPP Madya Semarang. OCB Pegawai Di Lingkungan KPP Madya Semarang Dipengaruhi Positif Oleh Employee Engagement. Resistance To Change Memoderasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap OCB Pegawai Di Lingkungan KPP Madya Semarang. Resistance To Change Memoderasi Pengaruh Employee Engagement Terhadap OCB Pegawai Di Lingkungan KPP Madya Semarang
13.	85 (Putra, 2021)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pt.Sawah Solok	26 Hasil Penelitian Yang Didapatkan Berdasarkan Path Coefficients Diperoleh : (A) Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, (B) Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), (C) Kompetensi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, (D) Kompetensi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (E) Kinerja Pegawai Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
			⁵ Organizational Citizenship Behavior (OCB).
14.	(Lutfi et al., 2020)	Pengaruh <i>Job embeddedness</i> Terhadap <i>Job Performance</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	⁴² Hasil Analisis Dalam Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa: 1) <i>Job embeddedness</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Job Performance</i> , 2) <i>Job embeddedness</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Job Performance</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).

2.4 Kerangka Konseptual

Studi ini akan menyelidiki bagaimana ⁵ *keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan* dapat memengaruhi *perilaku kewarganegaraan organisasi* ⁴² (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) berdasarkan *penelitian* teoretis. Kerangka konseptualnya ³ dapat dijelaskan sebagai berikut.:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber : (Mulyatini et al., 2023), (Erfiyanti et al., 2022), (Marlinda & Sari, 2025) dan (Efendi et al., 2024)

Keterangan:

X₁ = Variabel *Job Embeddedness*

X₂ = Variabel *Emotional intelligence*

X₃ = Variabel *Employee Engagement*

Y = Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.5 Definisi Operasional

Sifat atau kualitas nilai suatu objek atau aktivitas yang memiliki modifikasi spesifik yang diterapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian diambil kesimpulannya merupakan definisi operasional dari variabel penelitian, menurut Sugiyono (2020). Suatu variabel diberi definisi operasional ketika variabel tersebut diberi makna, aktivitasnya didefinisikan, atau operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur variabel penelitian tersebut disediakan.

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
<i>Job Embeddedness</i> (X ₁)	<i>Job embeddedness</i> merupakan bentuk keterikatan pegawai pemadam kebakaran kabupaten seluma pada organisasi yang timbul dari dukungan sosial, kenyamanan kerja, kesempatan berkembang, dan rasa aman, sehingga mendorong pegawai	1. <i>Link</i> (Hubungan) 2. <i>Fit</i> (Kesesuaian) 3. <i>Sacrifice</i> (Pengorbanan) (Yoon et al., 2022)	Koesioner	Likert

193 Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
Lanjutan Tabel 2.2 Definisi Operasional				
202 <i>Emotional Intelligence</i> (X ₂)	<i>Emotional intelligence</i> merupakan kemampuan penting yang dimiliki pegawai pemadam kebakaran kabupaten seluma untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain.	1. Kesadaran diri 2. Pengendalian diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan sosial (Sadiku et al., 2020)	Koesioner	Likert
<i>Employee Engagement</i> (X ₃)	<i>Employee engagement</i> merupakan kondisi keterlibatan penuh pegawai pemadam kebakaran kabupaten seluma dalam pekerjaan, baik secara fisik, maupun emosional, sehingga mereka bekerja bukan hanya karena kewajiban tetapi karena dorongan dari dalam diri untuk memberikan kontribusi terbaik.	113 1. Semangat (<i>Vigor</i>) 2. Dedikasi (<i>Dedication</i>) 3. Penyerapan (<i>Absorption</i>) (Singh, 2021)		
130 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) merupakan perilaku sukarela pegawai pemadam kebakaran kabupaten seluma yang tidak diatur oleh kontrak pekerjaan formal, tetapi mampu meningkatkan kinerja	1. Altruisme (<i>Altruism</i>) 2. Kedisiplinan kerja / Ketelitian (<i>Conscientiousness</i>) 3. Sportivitas (<i>Sportsmanship</i>) 4. Kesopanan / Keramahan (<i>Courtesy</i>)	Koesioner	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
	organisasi secara keseluruhan	5. Kepedulian terhadap organisasi (<i>Civic Virtue</i>) (Phuong, 2021)		

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Maka dapat ditarik rumusan atau dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Pemadam Kebakaran Kab. Seluma.
- H₂ : Diduga *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Pemadam Kebakaran Kab. Seluma.
- H₃ : Diduga *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Pemadam Kebakaran Kab. Seluma.
- H₄ : Perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) dari personel Departemen Pemadam Kebakaran Distrik Seluma dianggap dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterikatan kerja (*job embeddedness*), kecerdasan emosional, dan

keterlibatan karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengkaji bagaimana perilaku kewarganegaraan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) di kalangan petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Seluma, yang berlokasi di Jalan Pasira Syahri Nahip, Desa Bunga Mas, Kecamatan Seluma Timur, dipengaruhi oleh keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan. Penelitian ini akan dilaksanakan antara Desember 2025 dan Januari 2026.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Pemeriksaan populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data dengan alat penelitian, dan analisis statistik untuk mengevaluasi hipotesis yang sudah ada semuanya dilakukan melalui pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2020) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian apa pun yang mengumpulkan data numerik atau kuantitatif. Penelitian ini merupakan investigasi kuantitatif deskriptif berdasarkan gagasan yang telah disebutkan sebelumnya. Setelah diperiksa menggunakan teknik statistik yang digunakan, data dari populasi sampel dijelaskan. Karena penelitian kuantitatif menggunakan angka-angka yang dapat dikuantifikasi secara jelas di seluruh proses—dari pengumpulan dan analisis data hingga penarikan kesimpulan—maka penelitian ini dianggap sebagai penelitian murni.

Temuan tersebut menawarkan gambaran yang konklusif tentang suatu fenomena dan bersifat tidak memihak serta dapat diuji ulang (Darwin dkk., 2021).

¹⁵⁵ 3.3 Sampel dan Populasi

3.3.1 Populasi

Menurut penelitian yang akan dilakukan dan hasil yang diperoleh, populasi adalah kelompok barang atau orang dengan tingkat kreativitas dan produktivitas tertentu (Sugiyono, 2020). 52 pekerja Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma dijadikan populasi penelitian.

Sugiyono (2020) mengklaim bahwa ⁴⁷ sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Terdapat pedoman atau metode untuk memilih ²¹² sampel dari suatu populasi. Dalam penelitian ini, strategi ¹⁰⁹ pengambilan sampel yang memberikan setiap elemen (anggota) dalam populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel digunakan. 52 pekerja Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma menjadi sampel ¹ penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode survei, yang mengumpulkan data primer tentang topik penelitian dengan observasi langsung terhadap objek penelitian, adalah pendekatan pengumpulan data yang ¹³⁶ digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan masalah penelitian. Teknik-teknik berikut dapat digunakan untuk mendapatkan data primer:

1. Observasi, yang merupakan teknik pengumpulan data hanya dengan observasi, tanpa bantuan instrumen konvensional tambahan.

2. Kuesioner: Metode pengumpulan data ini melibatkan pemberian daftar pertanyaan tertulis atau kuesioner kepada responden untuk diisi (Sugiyono, 2020). Skala Likert digunakan dalam skala pengukuran data penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap variabel yang sedang diteliti. Skor diberikan untuk setiap respons (Sugiyono, 2020). Berikut adalah skor yang diberikan untuk setiap variabel:

Tabel Skor Skala Likert 3.1

NO. Skor Pertanyaan

1 SS (5 Sangat Setuju) 5

2 Tidak Setuju (TS) 3 Setuju (S) 4 Netral (N) 3 5 Sangat Tidak Setuju (STS) 1

Sumber: Sugiyono (2020) 3.5 Metode Analisis Data

Para peneliti menggunakan teknik analisis data sebagai salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Tujuan dari analisis data adalah untuk menafsirkan dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan. Data yang telah dikumpulkan harus terlebih dahulu diproses dan diperiksa untuk memberikan dasar bagi pengambilan keputusan dan menjamin nilainya untuk penelitian.

Penggunaan data numerik dan perhitungan statistik untuk mengevaluasi kelayakan hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya dikenal sebagai analisis kuantitatif. Teknik analitik ini digunakan untuk memeriksa data numerik dan perhitungan menggunakan teknik statistik, dan digunakan pada data yang dikumpulkan melalui jawaban kuesioner.

Untuk mempermudah analisis, data harus dikategorikan menggunakan tabel tertentu. Paket statistik untuk ilmu sosial, atau SPSS, akan digunakan untuk tujuan ini. Menggunakan Windows, aplikasi perangkat lunak ini menganalisis data dan menghitung statistik untuk statistik parametrik dan nonparametrik (Sugiyono, 2020). Penelitian ini akan menggunakan SPSS. Di antara instrumen analitik yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Analisis Data Deskriptif

Rumus berikut digunakan untuk mendapatkan rata-rata responden (Sugiyono, 2020):

$X = \sqrt{x/n}$ adalah rumusnya.

di mana X sama dengan rata-rata

\sqrt{x} = Skor Total

N adalah jumlah sampel.

Rentang interval kelas harus ditetapkan menggunakan rumus berikut untuk mengevaluasi pandangan responden terhadap variabel penelitian:

Interval kelas = (bobot tertinggi - bobot terendah)/(jumlah kelas) = (5-1)/5 = 0,8

Rentang skala dikembangkan untuk memberikan kriteria evaluasi kesan responden terhadap variabel ketika ukuran interval ditentukan. Dengan demikian, standar baku untuk menilai variabel dan indikator variabel adalah sebagai berikut:

Skor Nilai Bobot No. Skor Interval Kriteria Tabel 3.2

1. 1,00 – 1,80 2. 1,81 sampai 2,60 Buruk Sangat Buruk

3. 2,61 – 3,40 Cukup

4. 3,41 – 4,20 Baik

5. 4,21 – 5,00 Sangat Baik Sumber: Sugiyono (2020)

3.5.2 Analisis Statistik Inferensial

Suatu metode untuk memeriksa data dalam suatu populasi menggunakan bukti data sampel disebut statistik inferensial. Untuk mendapatkan perilaku sampel yang dapat membantu menentukan populasi secara keseluruhan, prosedur analisis data dilakukan dengan cermat.

3.5.2.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Tiga puluh orang dipilih sebagai sampel untuk menguji kuesioner. Karyawan Satpol PP (Unit Polisi Pegawai Negeri Sipil) Kabupaten Seluma melakukan pengujian. Metode pengujian validitas dan reliabilitas diterapkan untuk memastikan **validitas dan reliabilitas kuesioner**.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai validitas kuesioner, menurut Sugiyono (2020). Jika setiap pertanyaan secara tepat menangkap hal yang dimaksudkan untuk diukur oleh instrumen tersebut, maka dianggap sah. Validitas adalah ukuran seberapa baik alat ukur tersebut menjalankan fungsi pengukuran yang dimaksudkan. IBM SPSS harus digunakan untuk pengujian validitas. Output korelasi Pearson sig (2-tailed) yang dihitung pada baris total konstruk menunjukkan validitas item pertanyaan indikator. Jika r yang dihitung lebih besar dari r tabel atau jika sig yang dihitung $<$ sig tabel, data dianggap asli.

Tabel r dalam penelitian ini dikenakan tingkat signifikansi 5%.

1. Uji Reliabilitas

Instrumen untuk mengevaluasi kuesioner dengan indikator untuk variabel atau konstruk adalah uji reliabilitas. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α), program SPSS dapat digunakan untuk menjalankan uji reliabilitas. Jika nilai Cronbach Alpha suatu konstruk atau variabel lebih dari 0,60, maka dianggap dapat diandalkan. Semakin dapat dipercaya datanya, semakin dekat nilai alfa ke satu (Sugiyono, 2020).

3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik

Saat mengevaluasi kesesuaian model regresi yang digunakan dalam penelitian, uji asumsi tradisional digunakan. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas adalah uji asumsi tradisional yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Uji normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Distribusi data dari model regresi yang baik adalah normal atau hampir normal (Sugiyono, 2020). Teknik ini melibatkan perbandingan distribusi kumulatif dari distribusi normal menggunakan histogram dan plot probabilitas normal. Garis diagonal lurus adalah hasil dari distribusi normal. Garis yang mewakili data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal jika distribusi data normal.

Plot probabilitas normal digunakan untuk pendekatan analitis. Data dianggap terdistribusi secara teratur jika distribusi data mengikuti garis normal. Data dianggap terdistribusi secara teratur jika distribusinya tidak mengikuti garis normal. 1. Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2020), "Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi. Variabel independen tidak ortogonal jika memiliki korelasi satu sama lain. Variabel independen dengan korelasi nol dikatakan ortogonal. Kita dapat memeriksa nilai toleransi dan faktor inflasi variabel (VIF) dalam model regresi untuk melihat apakah terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas ada jika nilai VIF lebih besar dari 10 atau nilai toleransi kurang dari 0,10."

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah varians dan residual model regresi berbeda antar observasi (Sugiyono, 2020). Disebut homoskedastisitas jika residual konsisten di seluruh observasi dan heteroskedastisitas jika tidak. Model regresi yang homoskedastik atau heteroskedastik dianggap memiliki tingkat akurasi yang tinggi. kualitas. Memeriksa distribusi variabel varians dalam grafik scatter plot pada output SPSS adalah salah satu metode pengujian heteroskedastisitas.

3.5.2.3 Regresi dengan Linear Berganda

Menggunakan skala pengukuran atau rasio dalam persamaan linear, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki ⁶⁸ hubungan antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi berganda menggunakan perangkat lunak SPSS ¹¹⁸ digunakan dalam penelitian ini. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian ini dan menjamin bahwa model regresi linear berganda yang digunakan bebas dari kesalahan. Persamaan regresi berikut digunakan ⁸⁶ dalam penelitian ini:

$$(Sugiyono, 2020) Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Deskripsi: a: Konstanta b₁b₂b₃: Koefisien Regresi Y: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)

Keterikatan Kerja (X₁)

⁸¹ X₂: Kecerdasan Emosional

X₃: Keterlibatan Karyawan

e: Istilah Kesalahan (variabel yang tidak dipelajari)

3.5.2.4 Koefisien Determinasi (R²)

Kemampuan model untuk ¹⁸⁸ menjelaskan variabel dependen dievaluasi menggunakan uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi berkisar dari 0 hingga 1. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel

dependen sangat terbatas ketika nilai R² rendah. Ketika variabel independen menghasilkan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen, nilainya sekitar 1.

Kelemahan R² adalah bahwa model mungkin mengandung lebih dari satu variabel independen. Sekalipun variabel tambahan mungkin tidak memiliki dampak besar pada variabel dependen, setiap variabel independen tambahan akan meningkatkan R². Karena nilai R² dapat naik atau turun sebagai respons terhadap penambahan variabel independen ke dalam model, maka nilai R² yang dimodifikasi digunakan.

⁸⁰ Koefisien determinasi dihitung menggunakan rumus berikut:

Menurut Sugiyono (2020), $K_d = (R^2) \times 100\%$

K_d = Koefisien Determinasi

Koefisien Korelasi, atau R²

³ 3.5.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Nilai t yang diestimasi dan nilai t pada tingkat kepercayaan 95%, atau $\alpha = 0,05$, dibandingkan untuk melakukan uji hipotesis ini. Dengan menggunakan rumus berikut, uji t dilakukan untuk memastikan apakah variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen:

$t = bi/sbi$ (Sugiyono, 2020)

di mana bi adalah koefisien regresi dan t adalah nilai t yang dihitung.

Kesalahan standar, atau sbi

Formulasi Hipotesis:

Ho: Di antara personel Departemen Pemadam Kebakaran Distrik Seluma, keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan tidak secara signifikan memengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Ha: Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) personel Departemen Pemadam Kebakaran Distrik Seluma dipengaruhi secara signifikan oleh keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan.

Kriteria pengujian: H_0 ditolak sedangkan H_a diterima jika tanda $t < (=0,05)$. Ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) memiliki dampak positif yang substansial dan parsial terhadap variabel perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y).

Variabel keterikatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) tidak memiliki dampak signifikan dan positif pada variabel perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y) jika tanda t lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji F Simultan

Pada tingkat kepercayaan 95%, atau $\Psi=0,05$, uji F digunakan untuk secara bersamaan menilai signifikansi dampak variabel independen, yaitu keterikatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan keterlibatan karyawan (X3), pada variabel dependen, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y). Berikut adalah rumusnya.

$$(R^2/K)/((1-R)/(n-k-1)) = f \text{ (2020, Sugiyono)}$$

di mana F adalah rasio.

R adalah koefisien korelasi berganda.

K adalah jumlah variabel independen.

N mewakili jumlah sampel yang digunakan.

Formulasi hipotesis:

Ho: Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) personel Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma tidak secara signifikan dipengaruhi oleh keterikatan kerja, kecerdasan emosional, atau keterlibatan karyawan secara bersamaan.

Ha: Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) personel Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma secara signifikan dipengaruhi oleh keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan secara bersamaan.

Kriteria pengujian: H_0 ditolak sedangkan H_a disetujui jika tanda $t < (-0,05)$. Ini menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y) secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh keterikatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) yang bekerja bersama-sama.

Keterikatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan keterlibatan karyawan Variabel (X3) tidak secara bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap variabel perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y) jika $t_{sign} > (-0,05)$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Data yang diperoleh, hasil pengolahan data, dan pembahasan hasil pengolahan data akan dijelaskan pada bagian ini. Lokasi penelitian, karakteristik responden, tanggapan responden, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis semuanya termasuk dalam pembahasan metodis bab ini.

4.1.1 Pemadam Kebakaran Kab. Seluma.

Dinas Damkar Seluma adalah instansi pemerintah daerah yang bertugas mengatasi kebakaran dan penanggulangan bencana di wilayah Kabupaten Seluma. Dalam menjalankan fungsinya, Dinas Damkar Seluma tidak hanya berfokus pada pemadaman api, tetapi juga melakukan berbagai upaya pencegahan untuk meminimalisir risiko kebakaran. Tugas dan Fungsi Dinas Damkar Seluma Sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan masyarakat, Dinas Damkar Seluma menjalankan berbagai tugas. Tugas utama mereka adalah melakukan pemadaman kebakaran yang terjadi, yang seringkali melibatkan cepatnya respon dalam situasi darurat. Ketika terjadi kebakaran di lokasi-lokasi tertentu, seperti pasar atau pemukiman padat, petugas dengan sigap bergerak untuk mengontrol dan memadamkan api. Selain pemadaman, Dinas Damkar Seluma juga mengedukasi masyarakat tentang pentingnya langkah-langkah

pencegahan kebakaran. Salah satu contohnya adalah dengan mengadakan pelatihan untuk warga, di mana mereka diajarkan cara menggunakan alat pemadam api ringan dan melakukan tindakan pertama saat kebakaran terjadi. Kegiatan sosialisasi ini sangat penting, terutama di kawasan-kawasan yang rentan terhadap kebakaran.

Peralatan dan Sumber Daya Untuk menjalankan tugasnya dengan efektif, Dinas Damkar Seluma dilengkapi dengan berbagai peralatan modern dan sumber daya manusia yang terlatih. Kendaraan pemadam kebakaran yang dimiliki, lengkap dengan peralatan pemadam, seperti selang, alat pemadam api ringan, dan alat pelindung diri, menjadi bagian penting dalam kesiapan mereka menghadapi kebakaran. Dalam situasi darurat, kecepatan dan ketanggapan adalah kunci. Petugas yang bertugas di Dinas Damkar Seluma dilatih untuk bisa beradaptasi dengan berbagai situasi yang berbeda. Contohnya adalah ketika mereka harus menghadapi kebakaran di lahan pertanian yang luas, di mana strategi pemadaman mungkin melibatkan pembasahan area sekitarnya untuk mencegah penyebaran api.

Peran Masyarakat dalam Pencegahan Kebakaran Peran masyarakat sangat penting dalam mendukung upaya Dinas Damkar Seluma. Kesadaran masyarakat terhadap potensi bahaya kebakaran dapat mengurangi risiko kejadian kebakaran. Misalnya, di satu desa, warga diingatkan untuk tidak membakar sampah sembarangan dan menjaga lingkungan sekitar agar bebas dari bahan-bahan yang mudah terbakar. Dengan adanya partisipasi aktif dari masyarakat dalam menjaga keamanan, ancaman kebakaran dapat diminimalisir. Dinas Damkar Seluma juga sering mengadakan kampanye yang melibatkan masyarakat, seperti “Hari Bebas

Api". Pada kegiatan ini, mereka mendorong warga untuk membersihkan lingkungan dari barang-barang yang bisa menjadi sumber kebakaran. Kegiatan ini tidak hanya mengedukasi, tetapi juga meningkatkan rasa kepedulian di antara masyarakat

Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma berpartisipasi dalam survei ini sebagai responden. Sebanyak 52 karyawan menyelesaikan kuesioner, dan hasilnya menunjukkan usia responden, tingkat pendidikan tertinggi, dan lama masa kerja.

4.1.2.1 ¹⁷ Karakteristik Responden menurut Usia

Tabel 4.1 menampilkan jumlah responden menurut usia di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma.

¹¹⁹ Usia	Jumlah	Persentase
21 - 30 Tahun	28	53.8%
31 - 40 Tahun	15	28.8%
41 - 50 Tahun	8	15.4%
> 50 Tahun	1	2.0%
Total	52	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui karakteristik responden berdasarkan usia yang paling mendominasi adalah usia 21–30 tahun dengan persentase 53,8% dari total pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma. Hal ini karena pada rentang usia tersebut individu ¹⁷ berada pada fase usia produktif dengan kemampuan fisik yang masih sangat baik, stamina yang kuat, serta tingkat keberanian dan kesiapan tinggi dalam menjalankan tugas lapangan yang berisiko. Selain itu, kelompok usia 21–30 tahun umumnya lebih adaptif terhadap sistem kerja cepat,

teknologi komunikasi, dan prosedur tanggap darurat, sehingga mendukung efektivitas kinerja operasional pemadaman kebakaran.

103

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA / SMK	35	67.3%
Diploma (D1/D2/D3)	-	-
Sarjana (S1)	17	32.7%
Pascasarjana (S2/S3)	-	-
Total	52	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa, dari karakteristik responden menurut latar belakang pendidikan terakhir mereka, mayoritas 35 responden, atau 67,3% dari seluruh tenaga kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma adalah lulusan sekolah menengah atas atau sekolah kejuruan. Hal ini karena tingkat pendidikan menengah dinilai memiliki kesiapan yang baik dalam pembentukan disiplin kerja, kemampuan dasar teknis, serta lebih mudah diarahkan dalam pelatihan keterampilan operasional pemadaman kebakaran. Selain itu, responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 17 responden dengan persentase 32,7%. Hal ini karena pegawai dengan tingkat pendidikan S1 cenderung memiliki kemampuan pemahaman yang lebih cepat terhadap teori dan strategi penanganan kebakaran, terutama dalam aspek koordinasi, pengambilan keputusan, serta penyusunan laporan kerja di instansi.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	28	53.8%

1– 5 Tahun	7	13.5%
6 – 10 Tahun	9	17.3%
> 10 Tahun	8	15.4%
Total	52	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang paling mendominasi adalah < 1 tahun sebanyak 28 responden dengan persentase 53,8% dari total pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma. Hal ini karena pada masa awal bekerja, banyak pegawai baru yang masih berada dalam fase penyesuaian dan penguatan kompetensi dasar operasional di instansi. Selain itu, pegawai dengan masa kerja < 1 tahun umumnya memiliki semangat tinggi untuk terlibat langsung dalam tugas lapangan, lebih aktif mengikuti arahan, serta lebih cepat dalam merespons pelatihan keterampilan pemadaman dan prosedur darurat kebakaran, sehingga mendukung kesiapan operasional unit di lapangan.

4.1.3 Hasil Pengujian Instrumen

Sampel khusus sebanyak 30 responden yang bukan bagian dari sampel penelitian—yaitu, pekerja Satuan Ketertiban Umum (Satpol PP) Kabupaten Seluma—digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen yang dimaksud. Sebelum penelitian, pengujian instrumen dilakukan pada sampel khusus ini.

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas

Menurut temuan uji validitas instrumen yang dilakukan pada setiap instrumen penelitian, suatu pernyataan dianggap valid jika r negatif dan $r > 0,444$.

Pernyataan tersebut salah jika r kurang dari 0,444 (Sugiyono, 2020). Hasil untuk setiap butir pernyataan ditampilkan pada Tabel 4.4.

Dari 32 pernyataan yang diperiksa dan $N = 30$ (personil Satpol PP) Kabupaten Seluma, menurut temuan Uji Validitas menggunakan Produk Korelasi, semua pernyataan dianggap valid karena nilai korelasinya di atas 0,349.

4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Nilai Alpha Cronbach setiap instrumen penelitian lebih tinggi dari 0,60, menurut uji reliabilitas yang dilakukan pada masing-masing instrumen. Semakin terpercaya datanya, semakin dekat nilai alpha dengan satu (Sugiyono, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa setiap alat penelitian dapat diandalkan dan cocok untuk digunakan dalam penelitian. Temuan uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

Menggunakan perangkat lunak statistik SPSS, uji reliabilitas menghasilkan nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60. Oleh karena itu, semua item kuesioner dianggap dapat dipercaya.

4.1.4 Analisis Deskriptif

Table 4.6
Tanggapan Responden
Terhadap Variabel *Job Embeddedness* (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban					Jmlh	Rata-Rata	Ket.
		STS	TS	N	S	SS			

33 No	Pernyataan	Jawaban					Jmlh	Rata-Rata	Ket.
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Saya merasa cocok dengan nilai-nilai yang ada dalam Instansi Pegawai Kabupaten Seluma.			20	26	6	194	3.73	Baik
2.	Instansi Pegawai Kabupaten Seluma.			17	28	7	198	3.80	Baik
3.	Saya merasa hubungan sosial antar rekan kerja di instansi sudah terbentuk dengan baik.			17	27	8	199	3.82	Baik
Lanjutan Tabel 4.6 Tanggapan Responden <i>Job Embeddedness</i>									
	dengan rekan kerja di lingkungan sekitar instansi sudah terjalin dengan baik.			14	29	9	203	3.90	Baik
5.	Saya merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan instansi ini karena sudah cocok dengan pendapatan dan fasilitas yang diberikan.			18	26	8	198	3.80	Baik
6.	Saya merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan instansi ini karena telah memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.			19	26	7	196	3.76	Baik

job embeddedness indikator *Fit* (Kesesuaian) dengan pernyataan (Saya merasa hubungan sosial dengan rekan kerja di lingkungan sekitar instansi sudah terjalin dengan baik) disebabkan oleh kuatnya ikatan interpersonal yang terbentuk melalui intensitas interaksi kerja yang tinggi di lingkungan instansi. Karakteristik pekerjaan pemadam kebakaran yang menuntut koordinasi tim, kesiapsiagaan bersama, serta pelaksanaan tugas di bawah tekanan situasi darurat, secara alami mendorong terciptanya solidaritas dan kedekatan sosial antar pegawai.

Indikator *Link* (Hubungan) dengan pernyataan (Saya merasa cocok dengan nilai-nilai yang ada dalam Instansi Pegawai Kabupaten Seluma) belum optimalnya penyesuaian antara nilai organisasi yang berlaku dengan pengalaman kerja pegawai di lapangan. Sebagian responden menilai bahwa nilai-nilai instansi

belum sepenuhnya tercermin secara konsisten dalam pola kerja internal, terutama pada aspek arahan pimpinan, mekanisme koordinasi antarregu, serta standar komunikasi dalam pengambilan keputusan. Pekerjaan pemadam kebakaran yang menuntut respons cepat dan adaptasi tinggi terhadap situasi darurat juga membuat pegawai lebih fokus pada eksekusi operasional dibanding proses internalisasi nilai formal organisasi, sehingga rasa keterhubungan berbasis nilai (value-based link) menjadi kurang kuat.

Nilai rata-rata variabel keterikatan kerja (X1) adalah 3,80. Nilai rata-rata 3,820, sebagaimana ditentukan oleh Tabel 4.6 dan 3.2, diklasifikasikan sebagai sangat baik karena berada dalam rentang koefisien 3,41-4,20. Dengan demikian, evaluasi rata-rata responden terhadap variabel keterikatan kerja berada dalam kisaran "baik".

4.1.4.2 Respons Variabel Kecerdasan Emosional dari Responden (X2)

Lima indikasi digunakan untuk mengevaluasi variabel kecerdasan emosional. Berikut adalah jawaban ³³responden terhadap variabel kecerdasan emosional:

No	Pernyataan	Jawaban					Jmlh	Rata-Rata	Ket.
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Saya bisa tetap tenang meskipun menghadapi situasi darurat atau tekanan saat bertugas.	1		19	24	8	194	3.73	Baik
2.	Saya tetap menyelesaikan tugas pemadaman atau penyelamatan meskipun kondisi pekerjaan sulit atau tidak saya sukai.			13	32	7	202	3.88	Baik
3.	Saya selalu mempertimbangkan perasaan dan kondisi rekan kerja ketika menghadapi konflik atau tekanan saat bertugas.			20	25	7	195	3.75	Baik

Lanjutan Tabel 4.7 Tanggapan Responden *Emotional Intelligence*

176 No	Pernyataan	Jawaban					Jmlh	Rata-Rata	Ket.
		STS	TS	N	S	SS			
4.	Saya dapat mengontrol dan mengendalikan emosi dalam situasi darurat maupun situasi kerja sehari-hari.		3	14	24	11	199	3.82	Baik
5.	Saat mengalami stres dalam pekerjaan Pegawai Kabupaten Seluma, saya berusaha melakukan hal-hal yang positif.			13	32	7	202	3.88	Baik
118 6.	Saya tidak mudah putus asa ketika mengalami kegagalan atau hambatan dalam menjalankan tugas.			14	29	9	203	3.90	Baik
7.	Saya selalu terbuka kepada rekan kerja mengenai kondisi atau kesulitan yang saya alami saat bekerja.			15	30	7	200	3.84	Baik
8.	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan kepada rekan kerja untuk terus semangat dalam menjalankan tugas.			22	19	11	197	3.78	Baik
9.	Saya dapat membantu mendamaikan konflik yang terjadi di antara rekan kerja saat bertugas.			14	23	15	209	4.01	Baik
10.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menjalin jaringan kerja dan hubungan sosial di lingkungan instansi.			11	25	16	213	4.09	Baik

Sumber : Data penelitian 2026

Emotional intelligence (X_2) adalah indikator keterampilan sosial dengan pernyataan (Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menjalin jaringan kerja dan hubungan sosial di lingkungan instansi) 4.09. Hal ini disebabkan oleh karakter pekerjaan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma yang menuntut kolaborasi, komunikasi, dan perluasan jejaring secara intensif dalam setiap pelaksanaan tugas. Situasi kerja yang sering melibatkan koordinasi cepat antaranggota regu, lintas tim, hingga komunikasi dengan pihak eksternal saat kondisi darurat, mendorong pegawai untuk terus mengasah kemampuan interaksi

sosialnya. Intensitas pengalaman kerja dalam menangani kejadian lapangan juga membentuk kepercayaan diri pegawai dalam membangun jaringan kerja, memperkuat hubungan profesional, serta menciptakan komunikasi yang efektif dan adaptif.

Indikator kesadaran diri (Saya bisa tetap tenang meskipun menghadapi situasi darurat atau tekanan saat bertugas) tingginya tekanan psikologis yang melekat pada tugas operasional pemadam kebakaran di Kabupaten Seluma, di mana pegawai secara rutin menghadapi situasi darurat berisiko tinggi, pengambilan keputusan yang harus dilakukan dalam hitungan detik, serta beban tanggung jawab besar terhadap keselamatan tim dan masyarakat. Meskipun banyak pegawai mampu mengelola emosi dan tetap tenang, sebagian responden merasa bahwa intensitas kejadian lapangan yang ekstrem, paparan bahaya secara langsung, serta tuntutan kesiapan fisik dan mental yang berlangsung terus-menerus, dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam mempertahankan ketenangan emosional di bawah tekanan.

⁸¹ Nilai rata-rata untuk komponen kecerdasan emosional (X2) adalah 3,87. Nilai rata-rata 3,87 diklasifikasikan sebagai sangat baik karena berada dalam rentang koefisien 3,41-4,20, ¹⁰¹ seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.7 dan 3.2. Evaluasi rata-rata responden terhadap variabel kecerdasan emosional berada dalam kisaran baik, menurut hal ini.

4.1.4.3 Respons Responden terhadap Variabel Keterlibatan Karyawan (X3)

Tiga indikator digunakan untuk mengevaluasi variabel keterlibatan karyawan. Berikut adalah jawaban ³³ responden terhadap variabel keterlibatan karyawan:

No	Pernyataan	Jawaban					Jmlh	Rata-Rata	Ket.
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Saya bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan tugas pemadaman, penyelamatan, dan tugas pelayanan lainnya.			8	34	10	210	4.03	Baik
2.	Saya selalu merasa bersemangat ketika bekerja sebagai Pegawai Kabupaten Seluma.			12	30	10	206	3.96	Baik
3.	Saya merasa bahagia ketika bekerja secara intens dalam melaksanakan tugas Pegawai Kabupaten Seluma.			15	27	10	203	3.90	Baik
4.	Saya merasa enggan untuk melepaskan pekerjaan ini karena sudah menjadi bagian penting dalam hidup saya.			20	20	12	200	3.84	Baik
5.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya sebagai Pegawai Kabupaten Seluma.			13	29	10	205	3.94	Baik
6.	Saya merasa tugas-tugas yang saya lakukan menginspirasi saya untuk bekerja lebih baik.			12	29	11	207	3.98	Baik

Berdasarkan temuan studi evaluasi ⁹² responden terhadap variabel keterlibatan karyawan (X3) pada tabel 4.8, indikator Semangat ⁹² memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,03 untuk pernyataan, "Saya bersedia mencurahkan seluruh energi saya untuk melakukan tugas pemadaman, penyelamatan, dan tugas pelayanan lainnya." Alasannya adalah tugas Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma membutuhkan kesiapan fisik dedikasi, dan respons cepat dalam setiap pelaksanaan tugas pemadaman, penyelamatan, maupun pelayanan

darurat lainnya, sehingga pegawai terbiasa mengerahkan energi secara maksimal saat bekerja. Sistem kerja berbasis regu dan *shift* membentuk pola kerja yang intens dan disiplin, di mana keberhasilan tugas sangat bergantung pada kontribusi tenaga setiap individu dalam tim.

Indikator dedikasi (*Dedication*) dengan pernyataan (Saya merasa enggan untuk melepaskan pekerjaan ini karena sudah menjadi bagian penting dalam hidup saya) adanya perbedaan tingkat keterikatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya sebagai profesi jangka panjang. Meskipun mayoritas responden menunjukkan rasa dedikasi yang cukup tinggi, sebagian pegawai menilai bahwa pekerjaan di pemadam kebakaran lebih dimaknai sebagai tanggung jawab profesional dan pengabdian operasional, bukan sepenuhnya sebagai identitas personal yang tidak tergantikan dalam hidup.

Nilai rata-rata variabel keterlibatan karyawan (X3) adalah 3,94. Nilai rata-rata 3,94 diklasifikasikan sebagai sangat baik karena berada dalam rentang koefisien 3,41-4,20, menurut Tabel 4.8 dan 3.2. Ini berarti bahwa estimasi rata-rata responden terhadap variabel keterlibatan karyawan termasuk dalam kategori baik.

4.1.4.4 Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) (Y)

Tanggapan dari Responden

Lima faktor digunakan untuk mengevaluasi variabel perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Berikut adalah jawaban responden terhadap variabel perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB)

1.	Saya merasa senang membantu rekan kerja menyelesaikan tugas			20	24	8	196	3.76	Baik
----	---	--	--	----	----	---	-----	------	------

	pengawasan atau pelayanan lainnya.								
2.	Saya meluangkan waktu untuk membantu memperkenalkan tugas dan lingkungan kerja kepada Pegawai baru.			13	32	7	202	3.88	Baik
3.	Saya selalu berusaha mengikuti kegiatan kedinasan ketika dibutuhkan.			19	25	8	197	3.78	Baik
4.	Saya memerhatikan tanggapan masyarakat terhadap pelayanan Pegawai Kabupaten Seluma.			14	24	11	199	3.82	Baik
5.	Saya tetap hadir bekerja meskipun kondisi cuaca kurang mendukung.			13	32	7	203	3.90	Baik
6.	Saya berusaha tetap bersikap positif meskipun menghadapi kondisi kerja yang kurang ideal.			15	29	8	201	3.86	Baik
7.	Saya menghargai privasi dan hak pribadi rekan kerja.			15	30	7	200	3.84	Baik
8.	Saya membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya.			23	19	10	195	3.75	Baik
9.	Saya aktif mencari tahu perkembangan atau permasalahan yang terjadi di instansi.			20	24	8	196	3.76	Baik
10.	Saya membaca dan memperhatikan informasi yang ditempelkan atau diumumkan di kantor.			16	28	8	200	3.84	Baik
Rata-Rata								3.82	Baik

Sumber : Data penelitian 2026

organizational citizenship behavior (OCB) (Y) adalah indikator Sportivitas dengan pernyataan (Saya tetap hadir bekerja meskipun kondisi cuaca kurang mendukung) disebabkan oleh kuatnya disiplin kerja dan rasa tanggung jawab kolektif yang telah terbentuk dalam budaya organisasi Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, di mana pegawai terbiasa memprioritaskan kehadiran dan kesiapsiagaan tim sebagai bagian dari tuntutan tugas pelayanan darurat. Pekerjaan yang mengharuskan respons cepat tanpa mengenal kondisi cuaca, risiko medan, maupun situasi eksternal lainnya, membentuk mental ketangguhan dan

professional resilience pada pegawai, sehingga mereka tetap menunjukkan sportivitas dengan hadir bekerja meskipun menghadapi hambatan lingkungan.

Indikator Kesopanan dengan pernyataan (Saya membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya) bisa perbedaan persepsi dan prioritas pegawai terhadap batasan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas operasional sehari-hari. Meskipun sebagian besar pegawai memiliki sikap kooperatif, beberapa responden mungkin menilai bahwa keterlibatan dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan tidak selalu memungkinkan, terutama saat beban tugas sedang tinggi, waktu terbatas, atau kondisi darurat yang menuntut fokus penuh pada tanggung jawab pribadi.

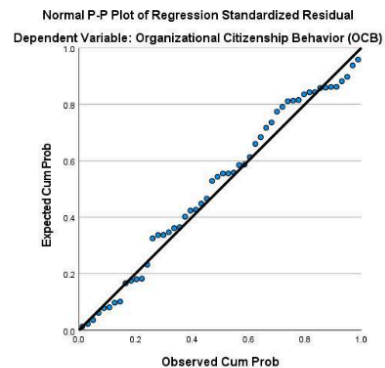
Nilai rata-rata variabel perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y) adalah 3,82. Nilai rata-rata 3,82, sebagaimana ditentukan oleh Tabel 4.9 dan 3.2, diklasifikasikan sebagai sangat baik karena berada dalam rentang koefisien 3,41-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dinilai baik oleh responden tipikal.

⁶ 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal, uji normalitas sangat membantu. Plot P-P digunakan dalam uji normalitas penelitian ini. Temuan uji normalitas menggunakan plot P-P dengan SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:

Grafik Normal Plot



Uji normalitas berdasarkan plot P-P pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di sepanjang garis dan mengikuti diagonal. Akibatnya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, menurut uji normalitas yang menggunakan histogram dan plot probabilitas normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas ini adalah untuk memastikan apakah ketiga variabel independen—keterkaitan pekerjaan, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan—terhubung secara linier. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan mencari nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF di bawah 10, yang menunjukkan tidak adanya kecenderungan multikolinearitas. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas dengan perangkat lunak SPSS versi 24:

Tabel 4.10: Variabel Toleransi VIF Deskripsi dan Hasil Uji Multikolinearitas No.

1. Non-Multikolinearitas 0,416 2,403 Keterikatan Kerja
2. Non-Multikolinearitas Kecerdasan Emosional 0,379 2,639
3. Keterlibatan Karyawan 0,617 1,621 Non-Multikolinearitas

Sumber: Output dari SPSS

Terlihat jelas dari Tabel 4.10 di atas bahwa semua variabel memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 0,1. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel-variabel dalam penelitian ini.

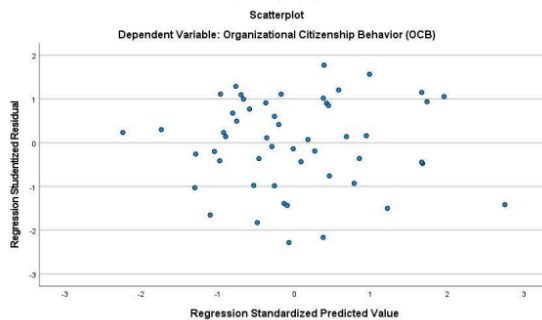
4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan ketidakseimbangan varians. Berikut adalah temuan dari uji statistik heteroskedastisitas penelitian ini:

Gambar 4.2

Uji penyimpangan Heteroskedastisitas

Antara Variabel – Variabel *Job Embeddedness* (X_1) *Emotional Intelligence* (X_2) dan *Employee Engagement* (X_3) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)



Sumber: Output SPSS

Grafik scatterplot uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang tersebar secara acak, tanpa pola yang jelas. Distribusi titik-titik ini tersebar baik di atas

maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut sesuai untuk digunakan dalam memprediksi variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) (Y) karena tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

4.1.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Penulis menjelaskan reaksi responden terhadap keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan dalam kaitannya dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) menggunakan metodologi regresi linier berganda yang dibahas dalam penelitian ini. Tabel berikut diperoleh dari estimasi regresi linier berganda menggunakan SPSS:

Persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,582 + 0,423 (X1) + 0,725 (X2) + 0,340 (X3).$$

Persamaan regresi di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

Nilai konstanta 7,582 menunjukkan bahwa variabel perilaku kewarganegaraan organisasi akan tetap pada 7,582 jika variabel keterikatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) semuanya sama dengan nol untuk perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y).

Nilai perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y) akan meningkat sebesar 0,423 jika variabel keterikatan kerja (X1) meningkat satu unit, sesuai dengan koefisien regresi X_1, yaitu 0,423. Ini dengan asumsi bahwa variabel kecerdasan emosional (X2) dan keterlibatan karyawan (X3) tetap tidak berubah.

Mengingat koefisien regresi X_2, yaitu 0,725, peningkatan satu unit pada nilai variabel kecerdasan emosional (X2) Oleh karena itu, jika variabel keterlibatan karyawan (X3) dan keterikatan kerja (X1) tidak berubah, nilai perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y) akan meningkat sebesar 0,725.

Dengan asumsi bahwa variabel keterikatan kerja (X1) dan kecerdasan emosional (X2) tetap konstan, koefisien regresi X_3, yaitu 0,340, menunjukkan bahwa jika nilai variabel keterlibatan karyawan (X3) meningkat satu unit, nilai perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y) akan meningkat sebesar 0,340.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tiga variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y) adalah keterlibatan karyawan (X3) sebesar 0,340, keterikatan kerja (X1) sebesar 0,423, dan kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,725.

Tabel berikut menampilkan hasil uji koefisien determinasi yang dihasilkan oleh perhitungan komputer menggunakan SPSS untuk memastikan kontribusi persentase variabel independen (keterikatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan keterlibatan karyawan (X3)) terhadap variabel dependen (perilaku kewarganegaraan organisasi) (Y):

¹⁴²
Tabel 4.12: Koefisien Determinasi (R^2)

Model R^2 Kuadrat R^2 yang Disesuaikan Deviasi Standar. Kesalahan estimasi adalah 1,947a, 897, 891, 32563.

a. Prediktor: Kecerdasan emosional, keterikatan kerja, keterlibatan karyawan, dan konstanta

c. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) adalah variabel dependen.

Sumber: Output dari SPSS

Koefisien Determinasi yang Disesuaikan (R^2) adalah 0,897, ¹⁷⁵ seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.12. Angka ini menunjukkan bahwa di antara karyawan Departemen Pemadam Kebakaran Distrik Seluma, keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan semuanya berkontribusi 0,897, atau 89,7%, terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Faktor-faktor lain ¹⁵⁰ yang tidak termasuk dalam model studi ini berdampak pada 0,103 sisanya, atau 10,3%.

⁷⁸ 4.1.7 Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Menerapkan Uji T untuk Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk memeriksa dampak parsial faktor independen terhadap variabel dependen, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13: Hasil Pengujian Hipotesis Menggunakan Koefisien Uji T

Koefisien Terstandarisasi t Sig Model Koefisien Tidak Terstandarisasi.

B Std. Beta Error 1 (Konstan) 7,582 2,258 3,357 0,002 Keterikatan Kerja
0,423 0,124 0,244 3,409 0,001 Kecerdasan Emosional 0,725 0,090 0,604 8,050
0,000 Keterlibatan Karyawan 0,340 0,097 0,207 3.515.001

5 Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) adalah variabel dependen.

Sumber: Output dari SPSS

Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk melakukan perhitungan, perbandingan antara jumlah sampel ($n = 52$, $df = (n-k) = 52 - 3 = 49$, jumlah variabel ($k = 3$), menghasilkan ttable sebesar 1,67655. Berikut adalah masing-masing variabel:

Keterikatan kerja (X_1) memiliki dampak positif dan substansial pada perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) personel Departemen Pemadam Kebakaran Distrik Seluma, sebagaimana dibuktikan oleh $t_{hit} > t_{table}$ ($3,409 > 1,67655$) dan $sig \alpha = 0,001 < 0,05$.

$t_{hit} > t_{table}$ ($8,050 > 1,67655$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$) untuk kecerdasan emosional (X2). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dari pekerja Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma ⁵⁰ dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional (X2).

Keterlibatan karyawan (X3) ¹³ memiliki dampak positif dan substansial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dari personel Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, sebagaimana dibuktikan oleh $t_{hit} > t_{table}$ ($3,515 > 1,67655$) dan $\text{sig } \alpha = 0,001 < 0,05$.

4.1.7.2 Menggunakan Uji F untuk ¹⁵⁸ Pengujian Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y) dipengaruhi oleh keterikatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan keterlibatan karyawan (X3). Oleh karena itu, uji F diterapkan. Terdapat empat parameter (k) dan ukuran sampel (n) sebanyak lima puluh dua dalam penelitian ini. Oleh karena itu, $df_2 = n - k = 52 - 3 = 49$ dan $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$. Uji F diterapkan sebagai berikut ¹⁴⁷ untuk menentukan apakah variabel independen memiliki dampak parsial pada variabel dependen:

Tabel 4.14: Hasil Pengujian Hipotesis Menggunakan Uji F ANOVAa

df Kuadrat Rata-rata F Sig adalah jumlah kuadrat model.

84.350 48 1.757 Regresi 736.881 3 245.627 139.776.000b Total 821.231 51

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) adalah variabel dependen.

b. Prediktor: (Konstan), Kecerdasan Emosional, Keterikatan Kerja, dan

Keterlibatan Karyawan Sumber: Output SPSS

106 Nilai F yang dihitung adalah 139,776 dengan nilai tabel F sebesar 2,79, artinya (139,776 > 2,79) 195 dan (sig $\alpha = 0,000 < 0,05$) didasarkan pada tabel uji hipotesis dengan uji F di atas. Akibatnya, 81 dapat dikatakan bahwa H4 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional karyawan (X2), keterikatan kerja (X1), dan Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) karyawan Departemen Pemadam Kebakaran Distrik Seluma dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterlibatan (X3) pada saat yang sama.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Keterlibatan karyawan (X3), kecerdasan emosional (X2), dan keterikatan kerja (X1) semuanya 30 memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, menurut temuan studi dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada departemen tersebut menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 52 responden.

Dampak Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) terhadap Keterikatan Kerja (X1) (Y)

Keterikatan kerja (X1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, menurut hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada 52 responden.

Variabel keterikatan kerja (X1) memiliki dampak positif dan substansial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) personel Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, menurut temuan uji, yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,409 > 1,67655$) dan ($sig \alpha = 0,001 < 0,05$).

Menurut temuan penelitian, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) personel Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Keterikatan Kerja (Job Embeddedness/Job Embeddedness) (X1). Hal ini menyiratkan bahwa perilaku OCB karyawan akan meningkat seiring dengan keterikatan kerja. Karyawan termotivasi untuk melakukan tugas sukarela di luar tanggung jawab inti mereka, seperti mendukung rekan kerja, menjaga persatuan tim, dan berpartisipasi aktif dalam situasi kebakaran, karena mereka memiliki perasaan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan dan perusahaan mereka.

Tingkat keterikatan kerja yang tinggi juga meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, meningkatkan ikatan sosial di tempat kerja, dan rasa nyaman bekerja dalam tim. Dengan menawarkan dukungan emosional, berbagi informasi penting di lapangan, dan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan, misalnya, hal ini memotivasi karyawan untuk lebih peduli terhadap rekan satu tim dan

perusahaan tanpa meminta imbalan apa pun. Karena penanganan masalah mendesak membutuhkan koordinasi yang cepat dan andal, perilaku ini mendorong budaya kerja sama dan saling membantu. Hipotesis (Lutfi dkk., 2020) bahwa keterikatan kerja adalah komitmen¹⁹ karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor di dalam dan di luar pekerjaan, memperkuat temuan penelitian ini. Keuntungan yang dirasakan dari meninggalkan komunitas organisasi lebih besar daripada pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan individu, semakin erat orang tersebut cocok dan terhubung dengan komunitas tersebut. Pengaruh Kepribadian, Keterikatan Kerja, dan Kesesuaian Person-Job terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Studi pada Pengemudi Derek CV. Hegar Reja Mulia Kebumen) oleh Making dan Riptiono (2019) memberikan dukungan¹¹¹ terhadap temuan penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepribadian, keterikatan kerja, dan kesesuaian person-job. Selain itu, temuan penelitian berjudul Peran Keterikatan Kerja dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Karyawan (Tentama & Adisti, 2024) memperkuatnya. Tiga hipotesis yang diajukan didukung oleh temuan penelitian. Pertama, dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan kerja secara bersamaan berkontribusi pada Keterlibatan sipil perusahaan. Kedua, terdapat hubungan parsial antara perilaku kewarganegaraan organisasi dan keterikatan kerja. Ketiga, perilaku kewarganegaraan organisasi dapat diprediksi sampai batas tertentu oleh dukungan organisasi yang dirasakan.

Perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi secara efektif oleh keterikatan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan.

4.2.2 Bagaimana Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional (X2) (Y)

¹⁵⁴ Kecerdasan emosional (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di kalangan karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, menurut temuan ² penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan dinas tersebut melalui penyebaran kuesioner kepada 52 responden.

Menurut hasil uji untuk variabel ²¹⁰ kecerdasan emosional, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma ¹⁶² dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional (X2), dengan $t\text{-test} > t\text{-table}$ ($8,050 > 1,67655$) dan ($\text{sig}^2 = 0,000 < 0,05$).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y) di kalangan karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma ⁵⁰ dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional (X2). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung terlibat dalam perilaku sukarela di ¹² luar tanggung jawab formal mereka, seperti mendukung rekan kerja, menjaga persatuan tim, dan menjaga tempat kerja, ketika mereka lebih mampu memahami emosi mereka sendiri, mengelola stres psikologis, dan bereaksi dengan tepat terhadap emosi orang lain. Temuan penelitian ini didukung oleh teori yang

dikemukakan oleh María dkk. (2021):²¹ Kecerdasan emosional adalah kapasitas individu untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengendalikan emosi mereka sendiri serta emosi orang lain, memungkinkan mereka untuk menggunakan informasi emosional ini untuk lebih membimbing pikiran, pilihan, dan perilaku mereka. Kemampuan ini tidak hanya mencakup kesadaran terhadap perasaan pribadi, tetapi juga kemampuan membangun hubungan interpersonal yang harmonis, mengendalikan reaksi emosional dalam situasi sulit, dan meningkatkan kinerja baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

Dalam organisasi pemadam kebakaran, OCB menjadi aspek krusial karena pekerjaan yang dijalankan tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan mental dan sinergi tim yang kuat. Pegawai dengan *emotional intelligence* tinggi cenderung lebih mampu menunjukkan *altruism* (perilaku menolong tanpa diminta), *sportsmanship* (tetap positif meski kondisi kerja berat), *conscientiousness* (disiplin dan bertanggung jawab melebihi standar minimal), *civic virtue* (berkontribusi aktif pada kemajuan organisasi), dan *courtesy* (menjaga hubungan interpersonal agar tetap harmonis). Lima dimensi ini merupakan pilar OCB yang sangat relevan dalam pekerjaan berbasis risiko dan kedaruratan.

Penelitian (Simanjong dkk., 2025) berjudul "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) di Kalangan Guru di YPK Don Bosco Kam Saribudolok" mendukung temuan investigasi ini. Menurut hasil ini, hipotesis minor pertama terbantahkan. Sementara itu, ditemukan hubungan antara kecerdasan emosional, yang menunjukkan bahwa hipotesis minor kedua diterima. Selain itu, penelitian

berjudul "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Karyawan di PT. Subur Arum Makmur (PT. Sam)" (Sandora & Yasni, 2024) memperkuat hal ini. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) karyawan di PT. Subur Arum Makmur sangat dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual dan emosional, menurut temuan studi parsial. Dampaknya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) sangat signifikan.

4.2.3 Bagaimana Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Dipengaruhi oleh Keterlibatan Karyawan (X3) (Y)

Keterlibatan karyawan (X3) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Seluma, menurut temuan penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan pemadam kebakaran di Kabupaten Seluma melalui penyebaran kuesioner kepada 52 responden yang diuji.

Variabel keterlibatan karyawan (X3) memiliki dampak positif dan substansial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Seluma, menurut temuan pengujian, yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,515 > 1,67655$) dan ($sig \alpha = 0,001 < 0,05$). Kabupaten.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) (Y) di kalangan petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Seluma dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterlibatan karyawan (X3),

menurut temuan penelitian. Artinya, semakin kuat keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya baik dari sisi cara berpikir, rasa emosional, maupun kesiapan fisik maka semakin besar pula kemungkinan mereka menunjukkan perilaku OCB secara sukarela. Di lingkungan pemadam kebakaran, OCB bukan sekadar tindakan ekstra, melainkan karakter perilaku strategis yang sering menjadi penentu keberhasilan operasi penyelamatan. Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Seluma, perilaku OCB yang meningkat akibat engagement tercermin dalam berbagai bentuk, seperti inisiatif merawat armada dan peralatan tanpa menunggu instruksi, membantu rekan satu regu saat menghadapi situasi kritis, membangun suasana kerja yang suportif, ikut terlibat dalam kegiatan organisasi di luar jam tugas, serta menunjukkan sikap proaktif ketika ada panggilan darurat mendadak. Perilaku-perilaku ini memperlihatkan bahwa engagement mendorong pegawai bertindak lebih dari sekadar memenuhi kewajiban pekerjaan, tetapi juga merasa bahwa organisasi adalah bagian dari identitas ¹⁹⁹ dan tanggung jawab personal mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh teori menurut (Engidaw, 2021) employee engagement merupakan kondisi ketika pegawai menampilkan dirinya secara penuh dalam bekerja, ³ baik secara fisik, kognitif, maupun emosional seorang pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Keterikatan ini tidak hanya sekadar partisipasi, tetapi mencerminkan rasa peduli yang tinggi, rasa memiliki yang kuat, serta dorongan internal untuk tetap berkontribusi sebagai bagian dari organisasi.

Penelitian (Vita, 2022) berjudul "Pengaruh Motivasi dan Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi dan OCB (studi di Bank Jateng

Purbalingga)" mendukung temuan investigasi ini. Temuan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan OCB dipengaruhi oleh motivasi dan keterlibatan karyawan, dan bahwa komitmen memediasi hubungan antara motivasi dan keterlibatan karyawan serta OCB di kalangan pekerja Bank Jateng Purbalingga, dengan pengaruh keseluruhan yang substansial. Selain itu, sebuah studi berjudul "Peran Agility dan Keterlibatan Karyawan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di Kalangan Karyawan di Karawang" (Simatupang dkk., 2023) menemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi di kalangan karyawan Kabupaten Pegawai dipengaruhi oleh agility dan keterlibatan karyawan.

4.2.4 Pengaruh Keterikatan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) (Y)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi di kalangan pekerja di Kabupaten Pegawai dipengaruhi oleh kelincahan dan keterlibatan karyawan, berdasarkan penelitian dan pengolahan data mentah pada personel pemadam kebakaran di Kabupaten Karawang. Untuk memastikan apakah keterikatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Seluma, 52 responden diberikan kuesioner.

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterikatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan

keterlibatan karyawan (X3). Uji F, yang menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel, khususnya (139,776 > 2,79), membuktikan hal ini. Variabel keterikatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) semuanya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Seluma secara bersamaan, yang menunjukkan bahwa H4 diterima ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan. Berdasarkan koefisien korelasi dan determinasi, penelitian ini memiliki variabel yang tidak diuji sebesar 0,103, atau 10,3%, dan nilai pengaruh $R = 0,947$ serta determinasi $R^2 = 0,897$.

Temuan penelitian ini didukung oleh gagasan yang dikemukakan oleh Arshad dkk. (2021), yang mendefinisikan perilaku kewarganegaraan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) sebagai perilaku sukarela karyawan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan tetapi tidak diatur oleh kontrak kerja formal. Memiliki pandangan yang ceria, mendukung rekan kerja, dan mematuhi norma sosial organisasi adalah contoh dari perilaku ini. Studi Nurfadilah dan Helmy (2019), "Pengaruh Kesesuaian Person-Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Keterlibatan Karyawan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Studi pada Guru di SMP Negeri 7, Kebumen)," konsisten dengan temuan penelitian ini. Temuan tersebut menunjukkan bahwa OCB sangat dipengaruhi oleh kesesuaian person-organisasi. OCB tidak secara substansial dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. OCB tidak terlalu

dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, kecerdasan emosional, dan kesesuaian person-organization semuanya memiliki dampak gabungan pada OCB, seperti yang ditunjukkan oleh uji F.

Selain itu, temuan studi ini konsisten dengan studi "Pengaruh Keterikatan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, Dimediasi oleh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) di antara Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap" (Probosari dkk., 2024). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Kinerja pekerjaan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterlibatan kerja. 2. Kinerja pekerjaan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterlibatan karyawan. 3. OCB bertindak sebagai mediator hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja, dan 4. Hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja dimediasi oleh OCB.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan studi tentang pengaruh ⁵ keterikatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) personel Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma ²⁷ dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterikatan kerja.
2. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) pekerja Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma ⁵⁰ dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional.
3. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) personel Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma ¹⁵ dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterlibatan karyawan.
4. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) personel Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma ⁵⁰ dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dalam hasil penelitian variabel *job embeddedness* dengan indikator *Link* (Hubungan) dengan pernyataan (Saya merasa cocok dengan nilai-nilai yang ada dalam Instansi Pegawai Kabupaten Seluma) belum optimalnya penyesuaian antara nilai organisasi yang berlaku dengan pengalaman kerja pegawai di lapangan. Sebagian responden menilai bahwa nilai-nilai instansi belum sepenuhnya tercermin secara konsisten dalam pola kerja internal, terutama pada aspek arahan pimpinan, mekanisme koordinasi antarregu, serta standar komunikasi dalam pengambilan keputusan. Pekerjaan pemadam kebakaran yang menuntut respons cepat dan adaptasi tinggi terhadap situasi darurat juga membuat pegawai lebih fokus pada eksekusi operasional dibanding proses internalisasi nilai formal organisasi, sehingga rasa keterhubungan berbasis nilai (*value-based link*) menjadi kurang kuat.
2. Dalam hasil penelitian variabel *emotional intelligence* dengan indikator kesadaran diri (Saya bisa tetap tenang meskipun menghadapi situasi darurat atau tekanan saat bertugas) tingginya tekanan psikologis yang melekat pada tugas operasional pemadam kebakaran di Kabupaten Seluma, di mana pegawai secara rutin menghadapi situasi darurat berisiko tinggi, pengambilan keputusan yang harus dilakukan dalam hitungan detik, serta beban tanggung jawab besar terhadap keselamatan tim dan masyarakat. Meskipun banyak pegawai mampu mengelola emosi dan tetap tenang, sebagian responden merasa bahwa intensitas kejadian lapangan yang ekstrem, paparan bahaya secara langsung, serta tuntutan

kesiapan fisik dan mental yang berlangsung terus-menerus, dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam mempertahankan ketenangan emosional di bawah tekanan.

3. Dalam hasil penelitian variabel *employee engagement* dengan indikator dedikasi (Dedication) dengan pernyataan (Saya merasa enggan untuk melepaskan pekerjaan ini karena sudah menjadi bagian penting dalam hidup saya) adanya perbedaan tingkat keterikatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya sebagai profesi jangka panjang. Meskipun mayoritas responden menunjukkan rasa dedikasi yang cukup tinggi, sebagian pegawai menilai bahwa pekerjaan di pemadam kebakaran lebih dimaknai sebagai tanggung jawab profesional dan pengabdian operasional, bukan sepenuhnya sebagai identitas personal yang tidak tergantikan dalam hidup.
4. Dalam hasil penelitian variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan indikator kesopanan dengan pernyataan (Saya membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya) perbedaan persepsi dan prioritas pegawai terhadap batasan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas operasional sehari-hari. Meskipun sebagian besar pegawai memiliki sikap kooperatif, beberapa responden mungkin menilai bahwa keterlibatan dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan tidak selalu memungkinkan, terutama saat beban tugas sedang tinggi, waktu terbatas, atau kondisi darurat yang menuntut fokus penuh pada tanggung jawab pribadi.

67
DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, B. S., & Sudibjo, N. (2022). Pengaruh Job Embeddedness, Job Satisfaction, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Affective Commitment. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(2), 208–220.
- 34 Arshad, M., Abid, G., Contreras, F., Elahi, N. S., & Athar, M. A. (2021). Impact Of Prosocial Motivation On Organizational Citizenship Behavior And Organizational Commitment: The Mediating Role Of Managerial Support. *European Journal Of Investigation In Health, Psychology And Education*, 11(2), 436–449. <https://doi.org/10.3390/Ejihpe11020032>
- Cao, Y., Gao, L., Fan, L., Jiao, M., Li, Y., & Ma, Y. (2022). The Influence Of Emotional Intelligence On Job Burnout Of Healthcare Workers And Mediating Role Of Workplace Violence: A Cross Sectional Study. *Frontiers In Public Health*, 10(May), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.892421>
- 13 Cecilia, F., Hayati, S., & Aditya, A. M. (2025). Peran Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan. *Jurnal Psikologi Karakter*, 5(1), 111–119. <https://doi.org/10.56326/jpk.v5i1.5831>
- 94 Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jermolovs, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). Determinants Of Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction Mediation. *Indonesian Interdisciplinary Journal Of Sharia Economics (Ijse)*, 8(3), 167–186.
- 97 Darwin, M., Mamondol, R. M., Sormin, Salman Alparis Nurhayati, Y., Tambunan, H., & Sylvia, D. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif* (T. S. Tambunan (Ed.); Nomor June). Toman Sony Tambunan Tata.
- 77 Deseara, S. A., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan Antara Job Embeddedness Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 454–469.
- Efendi, Siregar, L., Nainggolan, A. B. D., & Putra, L. A. (2024). Organizational Citizenship Behavior Dengan Pendekatan Structural Equation Model. In *Penerbit Cv.Eureka Media Aksara* (Vol. 12, Nomor 3). Eureka Media Aksar.
- 28 Elyzabeth. (2024). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Job Embeddedness Sebagai Variabel

Intervening Pada Karyawan Ud. Kian Maju Medan. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 192–200. <https://doi.org/10.57250/Ajsh.V4i1.358>

³⁹ Engidaw, A. E. (2021). The Effect Of Motivation On Employee Engagement In Public Sectors: In The Case Of North Wollo Zone. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/S13731-021-00185-1>

Erfiyanti, Zikrinawati, K., & Azzam Al Afghani, A. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Di Dp3ap2kb Provinsi Jawa Tengah. *Koloni : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(1), 2022.

⁵¹ Lestari, M. R., & Sujono, F. K. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.51353/Jmbm.V3i1.544>

¹⁹ Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2020). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 332–352. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2020.V4.I3.4235>

⁵⁷ Making, I. I. H., & Riptiono, S. (2019). Pengaruh Personality, Job Embeddedness Dan Person-Job Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Driver Towing Cv. Hegar Reja Mulia Kebumen). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.

⁴ Maria, L., Martir, M., Merino, C., & Cervera, J. L. (2021). Emotional Intelligence Measures: A Systematic Review. *Healthcare (Switzerland)*, 9(12). <https://doi.org/10.3390/Healthcare9121696>

¹ Maria Yustanti Deta, Antonius Philippus Kurniawan, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen Unipa*, 10(3), 11–24. <https://doi.org/10.59603/Projemen.V10i3.73>

⁸ Marlinda, A., & Sari, P. O. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt Tiga Serangkai Surakarta. *Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 522–537.

³⁸ Monica, R. L., & Partina, A. (2024). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Bkpsdm Kabupaten Klaten). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(1), 45. <https://doi.org/10.35917/Cb.V5i1.483>

- ⁴³ Mulyatini, N., Rahman, M. Z., Ekonomi, F., Galuh, U., Kunci, K., Organisasi, K., & Trust, O. (2023). Pengaruh Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Trust (Studi Pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis). *5*(1), 21–33.
- ¹⁴ Nguyen, C. M. A., & Ha, M. T. (2023). The Interplay Between Internal Communication, Employee Engagement, Job Satisfaction, And Employee Loyalty In Higher Education Institutions In Vietnam. *Humanities And Social Sciences Communications*, *10*(1), 1–13. <https://doi.org/10.1057/S41599-023-01806-8>
- ⁶¹ Nurfadilah, F. R., & Helmy, I. (2019). Pengaruh Person Organization Fit, Emotional Intelligence Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen). *Doctoral Dissertation Universitas Putra Bangsa*, 1–10.
- ⁴⁶ Ompusunggu, L. S., & Rifani, D. N. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Di Rutan Kelas Iib Humbang Hasundutan. *Widya Manajemen*, *5*(1), 1–11. <https://doi.org/10.32795/Widyamanajemen.V5i1.3346>
- ²⁹ Pasya, D. D., Lukito, H., & Rivai, H. A. (2025). Pengaruh Emotional Intelligence Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Perawat Rsud Dr. Rasidin Kota Padang. *Journal Publicuho*, *8*(3), 2043–2055.
- ⁵⁹ Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2023). Job Embeddedness And Voluntary Turnover In The Face Of Job Insecurity. *Journal Of Organizational Behavior*, *45*(3), 416–433. <https://doi.org/10.1002/Job.2728>
- ⁴⁰ Phuong, N. N. D. (2021). Organizational Citizenship Behavior: Scale Development And Validation. *Ho Chi Minh City Open University Journal Of Science - Social Sciences*, *11*(1), 15–24. <https://doi.org/10.46223/Hcmcoujs.Soci.En.11.1.1904.2021>
- ⁷⁶ Podsakoff, Mackenzie, Raine, & Bachrach. (2021). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Balai Diklat Keuangan Cimahi. *Konfransi Nasional Ilmu Administrasi*, 227–232. <https://knia.stialanbandung.ac.id/index.php/knia/article/download/641/Pdf>
- ¹⁷⁰ Priyadi, D. T. (2023). Pengaruh Job Satisfaction Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, *13*(1), 44–45.
- Putra, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pt.Sawah Solok. *Jurnal*

- Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 989–1001.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.767>
- Ristiari, A. A., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh Job Embeddedness, Emotional Intelligence Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Nusantara Mobil International. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1), 1–22.
<https://doi.org/10.53916/jeb.v18i1.78>
- Riyadus Solichin, M. (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.
- Sadiku, M. N. O., Olaleye, O. D., Musa, S. M., & Perry, R. G. (2020). Emotional Intelligence: A Primer. *International Journal Of Trend In Research And Development*, 7(1), 109–112. www.ijtrd.com
- Sandora, M., & Yasni. (2024). Pengaruh Kecerdasan Spritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt. Subur Arum Makmur (Pt. Sam). *Jurnal Bansi - Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.58794/bns.v4i1.822>
- Singh, S. (2021). Role Of Employee Engagement In Mental Health Of Employees Of Hospitality Sector. *International Journal Of Education And Management Studies*, 11(4), 237–240.
- Stephanie, B. J., Lengkong, V. P. K., & Tampenawas, J. L. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Viii Manado. *Jurnal Emba*, 12(1), 849–859.
- Sun, L. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal Of Human Resource Studies*, 9(1), 63.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Suryaningsih, C., Saripuddin, Widjiyati, N., & Sumiyanto, A. (2024). *Kecerdasan Emosional Di Era Digital*. Pt Media Penerbit Indonesia.
- Susanti, Ayu, P. D., & Suryatama, F. (2025). Pengaruh Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Pt Sam Kyung Jaya Garment Bagian Sewing Line 12 Dan 13 Kabupaten Semarang) Pengaruh Job Embeddedness, Emotional.
- Umam, M. L. K., Widiartanto, & Pinem, R. J. (2021). Pengaruh Job Competency Dan Emotional Intelligence Terhadap Employee Performance Melalui

- Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Hotel Horison Pekalongan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(2), 1096–1107. <https://doi.org/10.14710/Jiab.2021.30654>
- Vita, D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Serta Ocb (Studi Pada Bank Jateng Purbalingga). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 76–90.
- Wakhyuni, E. (2021). *Employee Engagement (Strategi Untuk Meningkatkan Nilai Competitive Advantage Perusahaan)*. Penerbit Cv.Eureka Media Aksara.
- 11 Warrier, U., Shankar, A., & Belal, H. M. (2024). Examining The Role Of Emotional Intelligence As A Moderator For Virtual Communication And Decision Making Effectiveness During The Covid-19 Crisis: Revisiting Task Technology Fit Theory. *Annals Of Operations Research*, 335(3), 1519–1535. <https://doi.org/10.1007/S10479-021-04216-8>
- 31 Wu, H., Ullah, I., Wisetsri, W., Shah, S. M. A., Abbas, A., & Manzoor, S. (2021). Leadership Styles And Organizational Citizenship Behavior For The Environment: The Mediating Role Of Self-Efficacy And Psychological Ownership. *Frontiers In Psychology*, 12(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.683101>
- 84 Xue, X., Rafiq, M., Meng, F., & Peerzadah, S. A. (2023). 21st Anniversary Of Job Embeddedness: A Retrospection And Future Research Agenda. *Work*, 76(3), 991–1005. <https://doi.org/10.3233/Wor-220240>
- Yoon, D. Y., Han, C. S. H., Lee, S. K., Cho, J., Sung, M., & Han, S. J. (2022). The Critical Role Of Job Embeddedness: The Impact Of Psychological Empowerment And Learning Orientation On Organizational Commitment. *Frontiers In Psychology*, 13(December), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1014186>

ORIGINALITY REPORT

32% SIMILARITY INDEX	29% INTERNET SOURCES	21% PUBLICATIONS	16% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.unissula.ac.id Internet Source	1%
2	files.osf.io Internet Source	1%
3	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
4	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
5	jeb.stieykpn.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
7	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
8	teewanjournal.com Internet Source	<1%
9	jurnal.unigal.ac.id Internet Source	<1%
10	repository.undaris.ac.id:8080 Internet Source	<1%
11	core.ac.uk Internet Source	<1%
12	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%

13	journal.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
14	eprints.stiebankbpdjateng.ac.id Internet Source	<1 %
15	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	<1 %
16	media.neliti.com Internet Source	<1 %
17	www.scribd.com Internet Source	<1 %
18	repository.unas.ac.id Internet Source	<1 %
19	dspace.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
20	ejournal-nipamof.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to UPN Veteran Yogyakarta Student Paper	<1 %
22	jurnal.usi.ac.id Internet Source	<1 %
23	Lopes, Joana Alexandra da Costa. "Influência do burnout no equilíbrio trabalho-vida pessoal e segurança do doente", Universidade Catolica Portuguesa (Portugal), 2024 Publication	<1 %
24	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %

25 Wulandari Wulandari, Hardiyansyah Hardiyansyah, Rosananda Oktala. "Pengaruh Sikap Kerja Kecerdasan Emosional Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2024
Publication <1 %

26 www.researchgate.net
Internet Source <1 %

27 journal.yrpiiku.com
Internet Source <1 %

28 jurnal.ardenjaya.com
Internet Source <1 %

29 www.businessperspectives.org
Internet Source <1 %

30 Rahayu Dyah Mawarti, Titi Laras, Nadia Nadia. "Kinerja Karyawan : Dampak Teknologi Informasi Dan Locus Of Control Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan Perumda Pdam Tirtamarta Kota Yogyakarta)", el-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam, 2022
Publication <1 %

31 maker.ac.id
Internet Source <1 %

32 jurnal.umsu.ac.id
Internet Source <1 %

33 Submitted to Udayana University
Student Paper <1 %

ejournal.indo-intellectual.id

34	Internet Source	<1 %
35	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1 %
36	journal.uny.ac.id Internet Source	<1 %
37	siberpublisher.org Internet Source	<1 %
38	journal.stimykpn.ac.id Internet Source	<1 %
39	Bradley, Shelly. "Correlation Between Empowerment, Satisfaction, and Turnover Intention for Government Contracted Employees in the United States", Grand Canyon University, 2024 Publication	<1 %
40	ouci.dntb.gov.ua Internet Source	<1 %
41	123dok.com Internet Source	<1 %
42	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
43	ulilalbabinstitute.id Internet Source	<1 %
44	ejournal.unperba.ac.id Internet Source	<1 %
45	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
46	dinastipub.org Internet Source	<1 %

47	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
48	jurnal.feb-umi.id Internet Source	<1 %
49	Moh. Yodis Rendyan, Noor Shodik Askandar, Muhammad Ridwan Basalamah. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior di BSI area Malang", Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia, 2025 Publication	<1 %
50	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	<1 %
51	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
52	Dhea Tri Wahyuni, Herman Sjahrudin, Alimuddin Syar. "Relevansi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
53	rumahjurnal.or.id Internet Source	<1 %
54	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
55	jurnal.ibik.ac.id Internet Source	<1 %
56	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1 %

57	Arrifah Ainul Mardiyah, Karyono Karyono. "Pengaruh Self-Efficacy, Person-Job Fit, dan Job Characteristic terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT XYZ", ARZUSIN, 2023 Publication	<1 %
58	docplayer.info Internet Source	<1 %
59	hrmars.com Internet Source	<1 %
60	Submitted to Universitas Esa Unggul Student Paper	<1 %
61	ifrelresearch.org Internet Source	<1 %
62	proceedings.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
63	id.123dok.com Internet Source	<1 %
64	repository.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
65	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
66	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
67	journal.univpancasila.ac.id Internet Source	<1 %
68	eprints.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
69	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %

70	Submitted to Gesthotel Sarl Student Paper	<1 %
71	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
72	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
73	ejurnal.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
74	Submitted to Universitas Tadulako Student Paper	<1 %
75	Submitted to University of Northumbria at Newcastle Student Paper	<1 %
76	etheses.iainkediri.ac.id Internet Source	<1 %
77	jurnal.ubs-usg.ac.id Internet Source	<1 %
78	repository.eka-prasetya.ac.id Internet Source	<1 %
79	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
80	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
81	Fairuz Tito Milzam, Rr. Hawik Ervina Indiworo Indiworo, Rita Meiriyanti. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	<1 %

Kabupaten Pematang Jaya)", Journal of Finance and Business Digital, 2022

Publication

82 Patoni, Muhammad Amin, Angeline Natalia Ramadhanti. "Pengaruh Employee Engagement Dan Quality Of Work Life Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT Subang Autocomp Indonesia Departemen Produksi", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2025
Publication

83 adoc.pub
Internet Source <1 %

84 www.dmame-journal.org
Internet Source <1 %

85 Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia
Student Paper <1 %

86 Zara Barika, Meilin Veronica, Emilda. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Driver Maxim Bike di Kota Palembang", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024
Publication <1 %

87 ejournal.unesa.ac.id
Internet Source <1 %

88 jerkin.org
Internet Source <1 %

89 elibrary.unikom.ac.id
Internet Source <1 %

90 jurnal.risetilmiah.ac.id
Internet Source <1 %

91	onesearch.id Internet Source	<1 %
92	Onsardi, Sinta Herlini Putri. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Open Science Framework, 2020 Publication	<1 %
93	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
94	ejournal.unibabwi.ac.id Internet Source	<1 %
95	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
96	eprints.upj.ac.id Internet Source	<1 %
97	fekbis.repository.unbin.ac.id Internet Source	<1 %
98	Submitted to LPPM Student Paper	<1 %
99	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	<1 %
100	repositori.unsil.ac.id Internet Source	<1 %
101	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
102	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
103	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %

Submitted to Universitas Muslim Indonesia

104	Student Paper	<1 %
105	jurnal.kalimasadagroup.com Internet Source	<1 %
106	jurnal.umjambi.ac.id Internet Source	<1 %
107	jurnalmahasiswa.uma.ac.id Internet Source	<1 %
108	rama.unimal.ac.id Internet Source	<1 %
109	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
110	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
111	Harun Ar Rasyid, Edy Sulistiyawan, Mochammad Munir Rachman. "Dampak Motivasi Dan Komitmen Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator (Studi Kasus Karyawan PT Angkasa Pura 1 Surabaya)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	<1 %
112	Submitted to Neosho County Community College Student Paper	<1 %
113	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
114	digilib.unimed.ac.id Internet Source	<1 %
115	jurnal.umb.ac.id Internet Source	<1 %

<1 %

116

lib.ibs.ac.id
Internet Source

<1 %

117

pdffox.com
Internet Source

<1 %

118

repository.usd.ac.id
Internet Source

<1 %

119

repository.usu.ac.id
Internet Source

<1 %

120

Submitted to IAIN Ambon
Student Paper

<1 %

121

Lupika Sari, Iskandar Ali Alam. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Kurir J&T Express Way Kandis, Bandar Lampung)", eCo-Fin, 2025
Publication

<1 %

122

doc-pak.undip.ac.id
Internet Source

<1 %

123

etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source

<1 %

124

repository.ub.ac.id
Internet Source

<1 %

125

Submitted to RDI Distance Learning
Student Paper

<1 %

126

Submitted to Universitas Mulawarman
Student Paper

<1 %

127

digilib.iainlangsa.ac.id
Internet Source

<1 %

128	repository.unifa.ac.id Internet Source	<1 %
129	Indri Vani Yoyano, Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Mitra Global Prima Di Kota Cimahi", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2023 Publication	<1 %
130	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
131	docobook.com Internet Source	<1 %
132	journal.binus.ac.id Internet Source	<1 %
133	penerbiteureka.com Internet Source	<1 %
134	repository.unp.ac.id Internet Source	<1 %
135	www.anekamakalah.com Internet Source	<1 %
136	Akhmad Sayuti, Nyimas Maynisa Aulia, Nurlista Iryanti, Novita Sari, Anggoro Aryo Pramuditho, Mahmud. "Implementasi Sistem Informasi Alumni SMK Negeri 1 Pemulutan Berbasis Web dengan Fitur Tracer Study", Journal of Applied Engineering Science, 2025 Publication	<1 %
137	I Putu Juli Heriana, I Made Suasti Puja. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	<1 %

Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha
Kecil Dan Menengah Provinsi Bali", Widya
Amrita, 2021

Publication

-
- 138 **INDRAHAEMI UMAR GAZALI, ABDUL RAHMAN MUS, Andi Nirwana Nur. "PENGARUH EFEKTIVITAS PENGELOLAAN PEMBERIAN INSENTIF PAJAK PEMBEBASAN DENDA ATAS TUNGGAKAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR TERHADAP KEPATUHANWAJIB PAJAK PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH SULAWESI SELATAN SEBELUM DAN SESUDAH PEMBERIAN INSENTIF PAJAK", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020** <1 %
- Publication
-

- 139 **Submitted to Landmark University** <1 %
- Student Paper
-

- 140 **Siyam Sunarsah, Zaman Zaini. "Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Statistik Harga, Badan Pusat Statistik", Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis, 2025** <1 %
- Publication
-

- 141 **Submitted to Tarumanagara University** <1 %
- Student Paper
-

- 142 **eprints.walisongo.ac.id** <1 %
- Internet Source
-

- 143 **journal.upgris.ac.id** <1 %
- Internet Source
-

- 144 **karyailmiah.narotama.ac.id** <1 %
- Internet Source
-

145 Ajeng Ayu Fatimah P, Soedarmadi Soedarmadi. "PENGARUH BRAND IMAGE, KUALITAS PRODUK, PERSEPSI HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI KASUS PADA PRODUK SUSU NATURSOYA CV. GLOBAL MANDIRI SEJAHTERA KANCA PURWODADI)", Solusi, 2020

Publication

<1%

146 Atot Sugiri, Muhammad Yudha Kusumawardana. "Educational Psychology In Developing Students' Emotional Intelligence", ARRUS Journal of Social Sciences and Humanities, 2025

Publication

<1%

147 I Gusti Ayu Ratih Meilani, Putu Sri Arta Jaya Kusuma. "Pengaruh Gaya Hidup Hedonisme dan Kemudahan Penggunaan QRIS Terhadap Perilaku Konsumtif Gen-Z di Kota Denpasar", Accounting Research Unit (ARU Journal), 2024

Publication

<1%

148 Mohammad Ridho Mubarak, Kumara Adji Kusuma, Detak Prapanca. "Peran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Sidoarjo", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

<1%

149 Reza Kurniawan, Sry Rosita, Fitri Chairunnisa. "Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening", Jurnal Dinamika Manajemen, 2019

Publication

<1%

150 Siti Salma Husnul Khatimah, Feronica Simanjorang. "The Influence of Talent Management, Knowledge Management, and Employee Engagement on Employee Performance (Study in the HR Operations Section of PT. Perkebunan Nusantara III Medan)", Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan, 2023
Publication

151 Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
Student Paper

152 artikelpendidikan.id
Internet Source

153 comserva.publikasiindonesia.id
Internet Source

154 repo.bunghatta.ac.id
Internet Source

155 repository.uin-suska.ac.id
Internet Source

156 repository.usni.ac.id
Internet Source

157 www.coursehero.com
Internet Source

158 Aola, Ikrimatul. "Pengaruh Pendidikan Keluarga Dan Budaya Religius Madrasah Terhadap Akhlakul Karimah Siswa MTS Ma'Arif Nu 4 Songgom Brebes.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
Publication

159 Dewi Lestari, Santi Octavianty. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Pada PT. Putra Perkasa Genetika Bogor",
Innovative: Journal Of Social Science
Research, 2024

Publication

160 Khusnul Hatima, Niluh Putu Evvy Rossanty,
Risnawati Risnawati. "PENGARUH
KECERDASAN INTELEKTUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA
MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TADULAKO", Jurnal Ilmu
Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT),
2016
Publication

<1 %

161 Nafi, Zidni Choiron. "Pengaruh Komunikasi
Organisasi dan Kepemimpinan Kepala
Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah
Aliyah Se-Kecamatan Kesugihan Kabupaten
Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin
Zuhri (Indonesia)
Publication

<1 %

162 ejournal.pelitaindonesia.ac.id
Internet Source

<1 %

163 journal.feb.unmul.ac.id
Internet Source

<1 %

164 journal.iainkudus.ac.id
Internet Source

<1 %

165 jurnal.uisu.ac.id
Internet Source

<1 %

166 ojs.cendekiaku.ac.id
Internet Source

<1 %

167 ojs.unud.ac.id
Internet Source

<1 %

168	penerbitadm.pubmedia.id Internet Source	<1 %
169	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
170	www.grafiati.com Internet Source	<1 %
171	Cindy Permata Sari, Salman Farisi. "POS (Perceived Organizational Support), Organizational Learning Culture (OLC) Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Melalui Job Satisfaction", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	<1 %
172	Fahmi, Moh Hisyam. "Pengaruh Employee Engagement Melalui Religiosity Terhadap Job Satisfaction dan Employee Performance Aparatur Sipil Negara Kabupaten Batang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
173	Fernando Saragih. "ENVIRONMENT EFFECT IN SELF-REGULATED LEARNING", Jurnal Pendidikan PKN (Pancasila dan Kewarganegaraan), 2020 Publication	<1 %
174	Submitted to Forum Komunikasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Kristen Indonesia (FKPPTKI) Student Paper	<1 %
175	Nur Kumala Danta, Lailatul Hijrah. "PENGARUH STORE ATMOSPHERE, KUALITAS PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN	<1 %

TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA
MINISO DI KOTA SAMARINDA", Journal of
Economic, Bussines and Accounting
(COSTING), 2024

Publication

176 Pandini, Dwi Intan. "Determinan Loyalitas Pelanggan Pada Produk PT. Unilever Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi di Tengah Isu Boikot (Studi Kasus Pada Pelanggan Muslim Wilayah Barlingmascakeb).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)

Publication

177 Rani Kurniasari, Rosdiana Novita. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2023

Publication

178 Yakup Yakup, Deby Rita Karundeng, Sasmita Rohizah Setiawan, Moh Afan Suyanto, Roydah Gani. "Kekuatan kepercayaan dalam membangun kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2023

Publication

179 digilib.unila.ac.id

Internet Source

180 ejournal.unhi.ac.id

Internet Source

181 eprints.undip.ac.id

Internet Source

182 eprints.uny.ac.id

Internet Source

183	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
184	jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
185	journal.ilmudata.co.id Internet Source	<1 %
186	journal.ubpkarawang.ac.id Internet Source	<1 %
187	jurnal.intekom.id Internet Source	<1 %
188	jurnal.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
189	library.binus.ac.id Internet Source	<1 %
190	lp2m.umnaw.ac.id Internet Source	<1 %
191	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
192	qdoc.tips Internet Source	<1 %
193	repo.uds.ac.id Internet Source	<1 %
194	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
195	repository.teknokrat.ac.id Internet Source	<1 %
196	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
197	repository.unitomo.ac.id Internet Source	<1 %

<1 %

198 repository.unmul.ac.id
Internet Source

<1 %

199 www.journal.fkpt.org
Internet Source

<1 %

200 Agus Supandi, Ria Susanti Johan. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024
Publication

<1 %

201 Nada Intania Zulfa, Edy Suryawardana, Teguh Ariefiantoro, Edy Mulyantomo, Nunik Kusnilawati. "Pengujian Variabel Mediasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Garmen", Solusi, 2025
Publication

<1 %

202 Nurul Husna, Sri Handari Wahyuningsih. "Pengaruh Emotional Intelligence dan Servant Leadership Terhadap Affective Commitment: Job Satisfaction Sebagai Pemediasi", Jurnal Manajemen Daya Saing, 2025
Publication

<1 %

203 Onsardi, Agung Agung, Ratnawili Ratnawili. "Kinerja Perawat RSUD Hasanuddin Damrah Manna", Open Science Framework, 2020
Publication

<1 %

204 Rahmayani Adela Cesyta Rusadi, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma, Anwar Anwar, Rezky Amalia Hamka. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work-Life Balance terhadap

<1 %

Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

205

Anggraeni, Nahdatul Devi. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Di BPR Gunung Simpang Artha Sokaraja).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)

Publication

<1%

206

Gudiyatmi ., Endang Wuryandini, Noor Miyono. "The Impact of Participatory Leadership on Teacher Work Motivation at Public Junior High Schools in Pemalang District, Pemalang Regency", Khazanah Pendidikan, 2021

Publication

<1%

207

Pradita, Amalia Ayu. "Kebijakan Pengembangan Karir Sebagai Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja SDM Proyek Konstruksi (Studi pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1%

208

Pujiniarti, Yayu Bondan. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudlatul Athfal di Kecamatan Bobotsari Purbalingga.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)

Publication

<1%

209

Utami, Yuli Hana Puji. "Pengaruh Wisata Religi Terhadap Penguatan Spiritual dan Pemahaman Keislaman Bagi Siswa MTs di Kabupaten Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)

Publication

<1%

210

Via Melvina, Dody Pratama Marumpe, Ilzar Daud, Mazayatul Mufrihah. "The impact of communication skills and emotional intelligence on employee performance through organizational citizenship behavior as mediation", Journal of Management and Digital Business, 2024

Publication

<1%

211

Yulianti, Agi. "Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Komitmen Berkelanjutan dan Kinerja sdm Pengelola Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1%

212

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off