
Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Cideres Kabupaten Majalengka)

Endah Prihartini¹⁾, Dadang Sudirno²⁾, Fadia Al Kautsar³⁾

¹²³Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka, Majalengka, Indonesia

ABSTRAK

Keberhasilan organisasi berakar pada pengelolaan SDM yang efektif. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil survei oleh Rsud Cideres pada tahun 2023 terhadap kepuasan masyarakat, kinerja pelayanan pada Rsud Cideres dalam kategori kurang sebesar 35,6% Sehingga perlu ditingkatkannya lagi kinerja karyawan pada Rsud Cideres. Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* berdampak pada kinerja karyawan di RSUD Cideres. Metode kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. RSUD Cideres memiliki 753 karyawan. Sampling probabilitas digunakan, dengan 100 responden. Pengujian data statistik menggunakan SPSS versi 26 dan desain analisis data menggunakan uji hipotesis secara parsial dan simultan, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien detrmnasi, dan asumsi klasik. Menurut hasil uji parsial, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rsud Cideres Kabupaten Majalengka. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Cideres di Kabupaten Majalengka secara simultan.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior; Employee Engagement; Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The success of an elimination organization depends on effective HR management. Therefore, it is important to use the right strategy in managing human resources so that a company can achieve its goals. Based on the results of the 2023 Cideres Hospital survey on community satisfaction, service performance at Cideres Hospital is in the poor category at 35.6%, so employee performance at Cideres Hospital needs to be further improved. The research aims to find out how *Organizational Citizenship Behavior* and *Employee Engagement* impact employee performance at Cideres Regional Hospital. The quantitative method in this research uses descriptive and verification analysis. Cideres Regional Hospital has 753 employees. The sampling probability used was 100 respondents. Statistical testing of the data uses SPSS version 26 and the data analysis design uses partial and simultaneous hypothesis testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and classical assumptions. According to the partial test results, it can be concluded that *Organizational Citizenship Behavior* and *Employee Engagement* have a positive and significant influence on the performance of employees at Rsud Cideres. Apart from that, *Organizational Citizenship Behavior* and *Employee Engagement* have a positive and significant effect on the performance of RSUD Cideres In Majalengka Region employees simultaneously.

Keywords : *Organizational Citizenship Behavior; Employee Engagement; Employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang baik dalam sebuah organisasi menjadi faktor penentu terhadap fungsi dan keberhasilan organisasi dalam proses tercapainya tujuan. Selaras dengan pendapat Sedarmayanti dalam Nagest Dwi Harsono dan Syahrinullah (2023:219) Manusia sebagai komponen dalam organisasi memiliki peran krusial untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi, terlepas dari sektornya, baik swasta maupun pemerintah, memiliki tujuan yang ingin diraih. Keberhasilan dalam mewujudkan tujuan ini sangat bergantung pada kualitas serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dengan kata lain, Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam keberlangsungan hidup dan kesuksesan organisasi di masa depan. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak sumber daya lain dalam organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dengan kinerja (performance) yang tinggi sangatlah penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dan mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Kinerja karyawan yang optimal dapat dikatakan merupakan buah dari budaya organisasi yang positif serta perilaku karyawan yang sejalan dengan tujuan Organisasi. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi merupakan salah satu bentuk tindakan positif yang mendukung dalam kinerja yang optimal, OCB merupakan perilaku dimana seorang karyawan yang melampaui ekspektasi peran formal mereka. Selain OCB, *Employee Engagement* yang tinggi juga menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja yang optimal. *Employee Engagement* merujuk pada keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, yang mendorong mereka untuk mengerahkan usaha terbaik dan berkontribusi secara maksimal pada organisasi. Rumah sakit adalah pilar utama dalam pelayanan publik di bidang kesehatan, yang dijalankan sesuai dengan standar operasional, pelayanan medis, dan perawatan keperawatan yang ditetapkan. Untuk memastikan pelayanan berkualitas tinggi yang berkelanjutan, penting untuk terus mengembangkan sektor peningkatan mutu dan kualitas rumah sakit agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan baik.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cideres Kabupaten Majalengka saat ini telah mencapai predikat utama dalam pelayanan zonasi provinsi seiring dengan pencapaian peringkat tipe B setara dengan Hospitality Province. Maka urgensi pelayanan harus lebih dikembangkan sebagai andalan yang masuk dalam objek vital nasional (Obvitnas). Berdasarkan laporan hasil survey kepuasan masyarakat, Proporsi Tingkat Kinerja Pelayanan Menurut Presepsi Kepuasan Masyarakat di RSUD Cideres pada tahun 2023. Berdasarkan survei terhadap 646 responden, hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menilai kinerja pelayanan RSUD dalam kategori tidak baik (0,0%), 230 responden (35,6%) memberikan penilaian kurang, 190 responden (29,4%) menilai baik, dan 226 responden (35,0%) memberikan penilaian sangat baik. Dengan demikian alangkah lebih baiknya dapat ditingkatkannya lagi kinerja karyawan agar kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan pada RSUD Cideres semakin meningkat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam Penelitian ini penulis mengambil judul **"Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Cideres Kabupaten Majalengka)"**

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Keberhasilan dari suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan salah satu elemen penting untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Organ dan Titisari dalam Joel Sutardy dan Maya Syafriana Effendi (2023:2) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat diartikan sebagai perilaku sukarela dan inisiatif suatu individu untuk menyelesaikan suatu tugas yang melebihi tuntutan kerjanya dan tidak ada imbalan langsung yang didapatkan serta tidak berhubungan dengan penghargaan".

Organ dalam Garwa Faiza1 & Ferry Muliadi Manalu (2022) terdapat lima indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Altruisme*, yaitu saling menolong dan mendukung rekan kerja yang memerlukan bantuan.
2. *Conscientiousness*, yaitu komitmen terhadap pekerjaan lebih dari kewajiban formal.
3. *Sportmanship*, yaitu sikap sportifitas yang ditunjukkan dengan toleransi yang tinggi terhadap karyawan dalam situasi yang tidak memenuhi standard ideal.
4. *Courtesy*, yaitu tindakan karyawan yang selalu memperhitungkan dampak suatu keputusan dalam pekerjaan yang bisa berdampak pada pegawai lain.
5. *Civic Virtue*, yaitu keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi diluar jam kerja.

Employee engagement

Macey dan Schneider dalam Andrian Noviardy dan Sabeli Aliya (2020) menjelaskan Employee engagement merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk antusiasme, inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi

Amhalhal et. al dalam Mahmoud Al-dalahmeh et.al (2018: 18) "*Employee engagement is defined as a property of the relation between the organizations with their employees. In other words, employee engagement refers to the intellectual as well as the emotional commitment to an organization by their employees in their jobs*". Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa employee engagement merupakan properti hubungan antara organisasi dengan karyawannya. Dengan kata lain, adanya keterlibatan karyawan yang mengacu pada komitmen intelektual dan emosional terhadap suatu perusahaan organisasi oleh karyawannya dalam pekerjaan mereka. Ada tiga indikator *Employee Engagement* sebagai berikut :

1. *Vigor*, antusiasme dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan
2. *Dedication*, komitmen dan loyalitas penuh terhadap organisasi
3. *Absorption*, kemampuan untuk focus dan terhidar dari distraksi saat kerja.

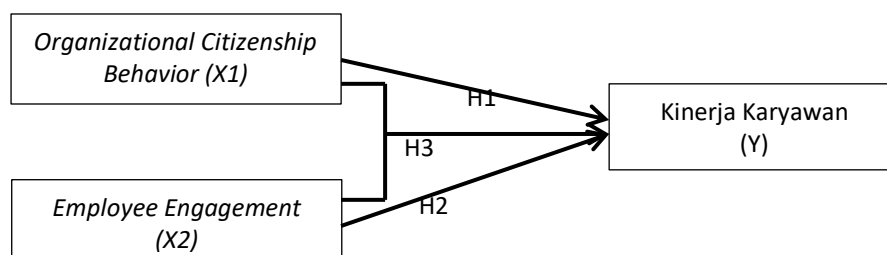
Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Mangkunegara (2017) menjelaskan "Kinerja merupakan cerminan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya". Terdapat 5 indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut :

1. *Quality of work*
2. *Working quantity*
3. *Responsibility*
4. *Collaboration*
5. *Initiative*

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Cideres Kabupaten Majalengka
- H2 : Diduga bahwa terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cideres Kabupaten Majalengka
- H3 : Diduga bahwa terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cideres Kabupaten Majalengka



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dengan Sumber data berupa data primer. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSUD Cideres yang berjumlah 753 orang. Dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden.

Teknik sampling yang digunakan yakni probability sampling dengan jenis simple random sampling. Rancangan analisis data yang dilakukan mencakup analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan pengujian uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian dapat dijelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja dalam tabel berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Uraian		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	38 Orang	38%
	Perempuan	62 Orang	62%
	Jumlah	100 Orang	100%
Usia	21 – 30 Tahun	42	42%
	31 – 40 Tahun	40	40%
	41 – 50 Tahun	18	18%
	> 50 Tahun	0	0%
	Jumlah	100	100%
Pendidikan	SLTA/Sederajat	9	9%
	D3	48	48%
	S1	41	41%
	S2	2	2%
	Jumlah	100	100%
Masa Kerja	< 2 tahun	8	8%
	2 – 5 tahun	46	46%
	6 – 10 tahun	43	43%
	> 10 tahun	3	3%
	Jumlah	100	100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada dalam kategori tinggi dengan skor 4.178. *Employee Engagement* juga terklasifikasi dalam kategori tinggi oleh responden dengan skor 4.005. Sementara itu, Kinerja Karyawan terklasifikasi dalam kategori sangat tinggi

oleh responden dengan skor 3.031.

Analisis Verifikatif

1. Uji Normalitas data

Hasil uji Normalitas data dilihat melalui uji *kolmogrov-smirno* dibawah ini:

Tabel 2. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41556408
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.046
	Negative	-.059
		.059
. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan ditemukan bahwasannya nilai Asymp. Sig pada Output Kolmogrov-Smirnov seluruhnya mendapatkan nilai sebesar 0,200 > 0,05 (5%), dimana bisa dikatakan bahwa seluruh data variabel (nilai residual) berdistribusi normal.

2. Uji Multikoleneartitas

Berikut hasil pengujian multikoleneartitas, didapatkan Nilai Tolerance sebesar 0.374 > 0.10 serta nilai VIF sebesar 2.674 < 10. sehingga tidak terjadi multikoleneartitas

Tabel 3

Uji Multikoleneartitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Normal Test Summary		
Total N		100
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.041
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymptotic Sig.(2-sided test)		.200 ^{a,b}
a. Lilliefors Corrected		
b. This is a lower bound of the true significance.		

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafika Scarplot, terlihat titik-titik tersebar secara acak diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.dan. Dari sini dapat dikatakan bahwa *regression* model tidak mengalami heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel, didapatkan nilai $d_{DW} = 2,666$. nilai d_L dan d_U untuk $n = 100$ dan $k = 2$ (jumlah variabel independent) adalah $d_L = 1,6337$ $d_U = 1,7152$. Oleh karena itu, persamaan yang sesuai untuk penelitian ini adalah $d_L < d < d_U = (1,6337 < 2,666 < 1,7152)$. Sehingga dapat dikatakan tidak ada autokorelasi, baik positif maupun negative.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	.520	.510	1.430	2.666
a. Predictors: (Constant), EMPLOYEE ENGAGEMENT, OCB					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

5. Analisis Regresi linear Berganda

Hasil Analisis regresi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5. Analisis Regresi

Coefficientents ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.942	1.200		7.451	.000
	OCB	.219	.078	.324	2.811	.006
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.269	.071	.437	3.798	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,942 + 0,219 X_1 + 0,269 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan diatas, maka disimpulkan bahwa:

- Konstanta (C) dalam regresi sebesar 8,942 dan bertanda positif. Artinya jika variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* memiliki nilai nol (0), maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap ada
- Koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) sebesar 0,219 dan bertanda positif. Artinya jika variabel *Organizational Citizenship Behavior* tinggi maka Kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* maka kinerja karyawan semakin menurun.
- Koefisien regresi variabel *Employee Engagement* (X_2) sebesar 0,269 dan bertanda positif. Artinya jika variabel *Employee Engagement* tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya apabila semakin rendah *Employee Engagement* maka kinerja karyawan semakin menurun.
- Nilai residual ϵ artinya error term (variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi Kinerja Karyawan).

6. Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

Coefficients ^a				
Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	OCB	.669	.274	.198
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.693	.360	.267

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 6 diperoleh $KD = r^2 \times 100\% = (0,669)^2 \times 100\% = 44,75\%$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh bahwa kontribusi *Organizational Citizenship Behavior* pada kinerja karyawan Rsud Cideres sebesar 44,75%.

Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 6 diperoleh $KD = r^2 \times 100\% = (0,693)^2 \times 100\% = 48,02\%$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapatkan informasi bahwa kontribusi *Employee Engagement* pada kinerja karyawan Rsud Cideres sebesar 48,02%

Organizational Citizenship Behavior dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan table 4 diperoleh $KD = r^2 \times 100\% = 0.7212 \times 100\% = 51,98\% = 52\%$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa kontribusi *Organizational Citizenship behavior* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan Rsud Cideres sebesar 52 %

7. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji t-Statistik (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.942	1.200		7.451	.000
	OCB	.219	.078	.324	2.811	.006
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.269	.071	.437	3.798	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki tingkat nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Dimana nilai $t_{hitung} 2,811 > t_{tabel} 1.9847$. Ini membuktikan adanya pengaruh positive dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Cideres Kabupaten Majalengka. *Employee Engagement* memiliki tingkat nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dimana nilai $t_{hitung} 3.798 > t_{tabel} 1.9847$. Ini membuktikan adanya pengaruh positive dan signifikan pada *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan RSUD Cideres Kabupaten Majalengka.

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.525	2	107.263	52.448	.000 ^b
	Residual	198.378	97	2.045		
	Total	412.904	99			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), EMPLOYEE ENGAGEMENT, OCB						

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Organizational Citizenship Behavior dan *Employee Engagement* memiliki nilai $F_{\text{hitung}} 107.263 > F_{\text{Tabel}} 3,07$. Maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* bersama-sama berdampak positive dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Cideres.

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden pada rumah sakit umum daerah cideres terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan RSUD Cideres berada pada kategori tinggi dengan total skor 4.178. Artinya karyawan RSUD Cideres mempunyai tingkat kepedulian dan kemauan yang tinggi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, meskipun hal tersebut tidak termasuk dalam job desk atau diluar tugas utama mereka. Tanggapan responden pada rumah sakit umum daerah cideres terhadap *Employee Engagement* pada karyawan RSUD Cideres berada pada kategori tinggi dengan total skor 4.005. Artinya, karyawan pada RSUD Cideres memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya dan merasa terhubung dengan organisasi tempatnya bekerja dan merasa dihargai atas kontribusinya. Tanggapan responden pada rumah sakit umum daerah cideres terhadap kinerja karyawan pada karyawan RSUD Cideres berada pada kriteria sangat tinggi dengan total skor secara keseluruhan sebesar 3.031. Artinya karyawan pada RSUD Cideres memiliki kontribusi yang sangat positif dan memiliki kinerja yang sangat baik serta memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Penting bagi manajemen rumah sakit untuk terus memberikan dukungan dan pelatihan kepada karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat terus meningkatkan kinerja mereka dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan RSUD Cideres. Artinya karyawan yang menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi semakin tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018) dimana OCB berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan PG Kerebet Baru Kota Malang. Hal ini menggambarkan bahwa makin baik perilaku OCB maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya

Hasil penelitian menunjukkan *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang menunjukkan perilaku *Employee Engagement* yang tinggi, maka Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi akan semakin tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviardy, A., & Aliya, S. (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit.

Organizational Citizenship behavior dan *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* yang tinggi, maka Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi akan semakin tinggi pula. Hasil ini

menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship behavior* dan *Employee Engagement* merupakan faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pada Karyawan RSUD Cideres Kabupaten Majalengka

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil dari Penelitian dan Analisis yang dilakukan pada Karyawan RSUD Cideres mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja Karyawan. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* seorang karyawan tinggi, maka Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan tersebut akan semakin tinggi.
2. *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana semakin tinggi *Employee Engagement* seorang karyawan tinggi, maka Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan tersebut akan semakin tinggi.
3. *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana jika *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* seorang karyawan tinggi, Maka Kinerja Karyawan dalam perusahaan tersebut akan semakin tinggi.

Saran

1. Perusahaan perlu menetapkan standar dan aturan yang jelas, memberikan pelatihan dan edukasi kepada karyawan tentang pentingnya disiplin, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin dan profesionalisme dalam bekerja serta Membangun komunikasi yang efektif antara atasan, karyawan baru, dan karyawan lama untuk menciptakan rasa nyaman di lingkungan kerja.
2. Perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan jam kerja dan mempertimbangkan untuk menerapkan jam kerja yang lebih fleksibel. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, yang mendorong karyawan untuk merasa senang dengan pekerjaannya dan selalu bersemangat pergi bekerja setiap harinya agar dapat mendukung mereka dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
3. Perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang menghargai inisiatif karyawan. Ini adalah cara untuk memotivasi karyawan untuk berinisiatif dan mencapai hasil yang positif serta buatlah penghargaan kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan rapi sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan kontribusi mereka, serta untuk memotivasi karyawan lain agar terus meningkatkan kinerja mereka

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar & Gani. (2015). "*The Role Of Organizational Citizenship Behavior In Enhancing Organizational Performance*". *Journal Of Organizational Behavior*, 8(2), 76-89.
- Anwar Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Endah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fithriyah Ghab (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* Volume 7 Nomor 2: 116-123
- Garwa Faiza dan Suhardi Suhardi (2022), "*Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron*", *Post Graduate Management Journal*. Vol. 2 No. 1 Juli 2022 e-ISSN 2798-3811

- Joel Sutardy Dan Maya Syafriana Effendi (2023) *"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timur Raya Lestari"*. IKRAITH-EKONOMIKA Vol 6 No 1 Hal 1-9 P-ISSN : 2654-4946 P-ISSN : 2654-7538
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *MBIA*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Mohammad Shafari, (2023) Indeks Kepuasan Pasien Unit Pelayanan Rsud Cideres Pemerintah Kabupaten Majalengka.
- Mahmoud Al-dalahmeh et. All. (2018). *"The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector"*. Modern Applied Science; Vol. 12, No. 6; 2018 ISSN 1913-1844 E-ISSN 1913-1852 Published by Canadian Center of Science and Education
- Nagest Dwi Harsono & Syahrinullah. (2023). *"The Impact Of Organizational Citizenship Behavior And Employee Engagement On Employee Performance"*. Journal Of Business And Management, 15(3), 112-125.
- Rangga AjiPrabowo Dan Nur Laily (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemene-ISSN: 2461-0593 Volume 9, Nomor 8 Hal 1-19
- Lukito, R., & Tarigan, Z. J. H. (2023). *Influence Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance through Job Satisfaction in PVC Production at Sidoarjo*. Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen, 19(1), 27–36. <https://doi.org/10.9744/jrem.v19i1.17>
- Shofiyuddin Najih & Anwar Mansyur (2022). *"Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi Dan Work-Family Conflict"*. JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah) Vol 5 No 1 Hal 347-354
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, (2021). *Metode penelitian kuantitatif dan research & Development*. Bandung Alfabeda.
- Tezar Arianto Saputra (2022). *"The Influence of Employee Engagement on Organizational Performance"*. Journal of Applied Psychology, 12(4), 201- 215.