

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN KANTOR TELEVISI REPUBLIK INDONESIA YOGYAKARTA

Chintya Thalita Rachma¹⁾, Prayekti²⁾, Nala Tri Kusuma³⁾

Prodi Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Kota Yogyakarta^{1,2,3)}

e-mail: chintyat013@gmail.com¹⁾, yekti@ustjogja.ac.id²⁾, nala.kusuma@ustjogja.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh leader member exchange, perceived organizational support dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan Kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI) Yogyakarta. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di TVRI Jogja dengan menggunakan sampel karyawan sebanyak 138 responden menggunakan teknik pengambilan sampel accidental sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji f, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) leader member exchange berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. 2) perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. 3) dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Kata Kunci: *Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior.*

Abstract

This study aims to determine: the effect of leader member exchange, perceived organizational support and employee engagement on organizational citizenship behavior in employees of the Yogyakarta Office of Televisi Republik Indonesia (TVRI). The population in this study were employees who worked at TVRI Jogja using a sample of 138 respondents using accidental sampling technique. The method used in this research uses quantitative methods. Data quality test analysis using validity test and reliability test. Then the data analysis technique uses the classic assumption test, normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Multiple linear regression analysis test. Hypothesis testing using the f test, t test, and the coefficient of determination (R^2) test. The results showed that: 1) leader member exchange has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. 2) perceived organizational support has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. 3) and employee engagement has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: *Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior*

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam bisnis adalah sumber daya, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan upaya untuk kemajuan bisnis yang bersangkutan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada keberhasilan kerjasama dan kepemimpinan di antara para anggotanya. Peran kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam perkembangan suatu organisasi. Kebanyakan manajer tidak proaktif dalam mengawasi bawahannya, dan akibatnya keterampilan mereka tidak berkembang. Penurunan aktivitas manajerial dapat menyebabkan menurunnya sikap karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan, adapun permasalahan yang terjadi di Kantor TVRI Yogyakarta yaitu sering kekurangan tenaga kerja saat di lapangan. Namun, hubungan antara atasan dan bawahan yang baik memunculkan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mewujudkan cita-cita Perusahaan dan menimbulkan kemauan serta kerelaan karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar dengan diskripsi pekerjaannya tanpa adanya paksaan ataupun imbalan. Untuk mencapai tujuan kantor, ada banyak faktor yang dapat mendukung, salah satunya yaitu sikap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut Ompusunggu (2023) OCB didefinisikan sebagai suatu sikap yang ditunjukkan seseorang dengan secara suka rela tanpa unsur paksaan dari pihak manapun, secara tidak langsung dan tersembunyi diakui dengan adanya imbalan atau upah secara resmi, tetapi dapat memberikan dampak secara menyeluruh dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Pandangan lain yang disampaikan dalam Artajaya & Pratama (2020) adalah bahwa OCB adalah perilaku yang memperluas dan melampaui segala perilaku yang digariskan oleh organisasi dalam uraian tugas formal. Salah satu cara untuk meningkatkan OCB adalah dengan meningkatkan sikap *leader member extreme* (LMX), *perceived organizational support* (POS), dan *employee engagement*.

Menurut beberapa penelitian, kepemimpinan mempunyai pengaruh paling besar terhadap perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Interaksi hubungan atasan-bawahan sangat penting dalam kepemimpinan karena mempengaruhi perilaku pegawai, mempengaruhi kinerja, dan mengarah pada efektivitas organisasi (Mahmudah et al., 2020). LMX berfokus pada kepemimpinan yang meningkatkan kontribusi pegawai terhadap kemajuan organisasi dengan mencapai tujuan bersama dan membangun hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi. Kualitas LMX memiliki hubungan dekat antara atasan dan bawahan berdasarkan daya tarik (*affect*), memberikan *feedback* dukungan atas tujuan dan karakteristik bawahan terhadap atasan (*loyalty*), kualitas karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan (*contribution*), atasan dan bawahan terjalin hubungan baik yang dapat menyebabkan kinerja meningkat (*profesional respect*) (Purnamarini & Kurniawan, 2023). Menurut pendapat lain, *leader member exchange* adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang unik dengan fokus pada hubungan khusus yang diciptakan oleh para pemimpin dari masing-masing bawahannya (Sahrah, 2018).

Selain itu, tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* salah satunya dipengaruhi oleh *perceived organizational support* (Felicia Leonardi et al., 2023). *Perceived organizational support* atau biasa disingkat (POS) dapat diartikan sebagai dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang ingin dicapai dan dapat dicapai (Aryatna et al., 2023). Adapun menurut Sumarmi et al., (2023) *perceived organizational support* didefinisikan sebagai keyakinan karyawan bahwa atasan mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi perilaku OCB menurut Wahyuni & Sulastri (2020) yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi sikap OCB yaitu *employee engagement*. Secara umum merupakan tingkat komitmen dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi mereka dan nilai-nilai yang terkandung didalamnya. Ketika seorang karyawan merasa terikat, maka dia sadar akan tanggung jawabnya dalam pencapaian tujuan organisasi dan dapat pula memotivasi rekan kerjanya demi kesuksesan tujuan organisasi. Dapat dilihat bahwa *employee engagement* merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan (Putra & Arianto, 2023). *Employee engagement* dilakukan dengan tujuan untuk memberdayakan individu dalam mengendalikan, kehidupan kerja karyawan, meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Putra & Arianto (2023) ia menyatakan bahwa individu dengan *employee engagement* merupakan individu yang melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga individu tersebut dapat berkontribusi dengan memberikan kemampuan, energi, dan semangat dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan perannya (kinerja *in-role*) maupun kinerja di luar peran yang dimiliki (kinerja *extra-role*). Di sisi lain, dedikasi melibatkan inspirasi, tantangan, kebanggaan, signifikansi, keterlibatan, dan antusiasme di tempat kerja. Terakhir, penyerapan terjadi ketika karyawan sangat terlibat dalam pekerjaan dan memiliki tingkat konsentrasi tinggi seiring waktu berubah dengan cepat dan mereka merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Visco & Sen, 2001).

2. KAJIAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

Perilaku peran ekstra sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior* atau (OCB) merupakan peran ekstra yang tulus tanpa syarat yang mengikat, tetapi berguna untuk kemajuan dan pencapaian organisasi (Robbins & Coulter, 2019). OCB juga didefinisikan sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan secara formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi organisasi (Abdi & Chalimah, 2020). Dalam banyak kasus perilaku sukarela sering diartikan sama dengan konsep tanpa pamrih (kehendak bebas), yang berarti seseorang bersedia membantu orang lain untuk tidak egois, atau demi kepentingan mereka sendiri. Ini seperti yang dijelaskan John W Newstrom (2007) bahwa OCB adalah tindakan sukarela pilihan pribadi karyawan, tidak diperlukan karena tuntutan peran atau posisi berdasarkan kontrak dengan organisasi. Menurut teori pertukaran sosial, karyawan akan bertindak dan berperilaku lebih baik terhadap organisasi jika mereka telah menerima perlakuan yang baik dari organisasi (Sholihin et al., 2024). Beberapa pendapat tersebut didukung oleh pendapat (Alfiana, 2020) dalam mendefinisikan OCB, ketika karyawan mengembangkan *organizational citizenship behavior* di tempat kerja, mereka rela menempatkan usaha ekstra kedalam pekerjaan, membantu rekan kerja, dan melakukan inovasi dalam pekerjaan sehingga mampu menghasilkan produktifitas yang lebih baik.

Leader Member Exchange

Leader member exchange (LMX) adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang unik dengan fokus pada hubungan khusus yang diciptakan oleh para pemimpin dari masing-masing bawahannya (Sahrah, 2018). Teori *leader member exchange* berpendapat bahwa sikap dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin mereka berinteraksi dengan mereka. Teori ini membedakan dirinya dari teori

kepemimpinan lainnya dengan menekankan pada hubungan dyadik antara pemimpin dan bawahan mereka (Puspitaloka Mahadewi & Muchtadin, 2024).

LMX yang tinggi ditandai oleh adanya hubungan yang baik antara kedua belah pihak yaitu pemimpin dan karyawan yang didasarkan pada kepercayaan satu sama lain, saling menghormati, menerima kepentingan bersama, adanya kapabilitas kolaboratif, tercapainya kepuasan individu dan tim, serta kesadaran untuk mengejar tujuan yang sama (Marchyta & Lomban, 2024).

Perceived Organizational Support

Perceived organizational support (POS) didefinisikan sebagai keyakinan karyawan bahwa atasan mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Sumarmi et al., 2023). Dukungan organisasi yang dirasakan adalah keyakinan karyawan tentang perusahaan yang dapat menghormati kontribusi dan kekhawatiran mereka (Rajapathirana & Hui, 2018). Dukungan organisasi yang dirasakan adalah persepsi karyawan yang terdiri dari kebijakan, norma, dan prosedur organisasi mengenai penilaian kontribusi dan kesejahteraannya (Wardhani, 2018). Karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya ketika semua aspek yang mereka butuhkan dalam menyelesaikan tugasnya didukung oleh perusahaan. Ketika karyawan mendapat perhatian, perhatian, dan dukungan yang tinggi dari perusahaan, mereka dapat menunjukkan perilaku positif dan meningkatkan kinerjanya (Alshaabani et al., 2021).

Fidelia, (2020) mendefinisikan dukungan organisasi yang dirasakan *perceived organizational support* (POS) sebagai "sejauh mana dirasakan oleh karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan karyawan". Perusahaan harus memberikan fasilitas terbaik dan mendengar apa yang diinginkan karyawan dari perusahaan. Karyawan cenderung mengabdikan diri ketika perusahaan merasa nyaman dan mendukung pekerjaan dan tujuan mereka. Karyawan akan merasa bertanggung jawab dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Memberikan penghargaan kepada karyawan melalui komitmen dengan memberikan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan (Asrunputri, 2018). Pernyataan lain diungkapkan oleh Kusuma et al., (2021) POS merupakan bentuk dukungan yang tidak hanya dibutuhkan dari organisasi saja, dukungan ini berasal dari organisasi, atasan dan rekan kerja. Ketika anggota polisi memiliki POS yang tinggi, berarti mereka mempersepsikan bahwa manajemen menghargai kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Employee Engagement

Panjaitan et al., (2023) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai pemanfaatan diri dari individu karyawan dengan peran kerja yang diberikan dan menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan menyelaraskan diri mereka dengan peran kerja mereka, semakin mereka akan termotivasi untuk mencapai pencapaian keunggulan kinerja. Ini berarti bahwa karyawan yang antusias dengan pekerjaan mereka pekerjaan mereka akan memilih untuk lebih terlibat karena mereka termotivasi. Keterlibatan menjadi ikatan kuat yang dibangun antara diri sendiri dan tanggung jawab pekerjaan individu, di mana individu tersebut dapat mengekspresikan secara penuh secara fisik, kognitif, dan emosional di tempat pekerjaan.

Menurut Priskila et al., (2021), *employee engagement* menjelaskan menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan adalah suatu bentuk keterlibatan seseorang dan kepuasannya sebagai bentuk semangat dalam bekerja. *Employee engagement* merupakan perilaku positif dalam bekerja, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pemikiran yang digambarkan dengan semangat, dedikasi, dan daya serap.

Di sisi lain, dedikasi melibatkan inspirasi, tantangan, kebanggaan, signifikansi, keterlibatan, dan antusiasme di tempat kerja. Terakhir, penyerapan terjadi ketika karyawan

sangat terlibat dalam pekerjaan dan memiliki tingkat konsentrasi tinggi seiring waktu berubah dengan cepat dan mereka merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Visco & Sen, 2001). Konsep ini merupakan perlakuan positif karyawan terhadap organisasi, dimana nilai organisasi dapat diimplementasikan oleh karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi (Setiawan & Widjaja, 2018). Konsep ini juga dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan didorong untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi yang digunakan adalah karyawan Kantor TVRI Yogyakarta yang berjumlah 269 karyawan dengan sampel sebanyak 138 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik accidental sampling. Analisis pada penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Analisis uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji f, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2). Indikator penelitian ini mengadopsi dari penelitian leader member exchange Mahmudi & Farida Elmi, (2020); perceived organizational support Sumardjo & Supriadi, (2023); employee engagement Priskila et al., (2021) dan organizational citizenship behavior Ramadhan & Riyanto, (2024).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek pada penelitian ini adalah Kantor TVRI Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Magelang No.km.4,5, Kutu Dukuh, Sinduadi, Mlati, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55284.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

LMX	r-hitung	POS	r-hitung	EE	r-hitung	OCB	r-hitung
X1.1	0,712	X2.1	0,684	X3.1	0,716	Y1.1	0,449
X1.2	0,781	X2.2	0,777	X3.2	0,637	Y1.2	0,694
X1.3	0,849	X2.3	0,823	X3.3	0,793	Y1.3	0,696
X1.4	0,844	X2.4	0,807	X3.4	0,825	Y1.4	0,735
X1.5	0,794	X2.5	0,797	X3.5	0,662	Y1.5	0,682
X1.6	0,804	X2.6	0,785	X3.6	0,749	Y1.6	0,841
X1.7	0,510	X2.7	0,800	X3.7	0,794	Y1.7	0,805
X1.8	0,701	X2.8		X3.8	0,779	Y1.8	0,756
				X3.9	0,742	Y1.9	0,729
						Y1.10	0,765
						Y1.11	0,753
Combach's Alpha	0,925		0,935		0,931		0,933

Ket:

LMX : Leader member exchange, POS: Perceived organizational support, EE: Employee Enagagement, OCB: Organizational citizenship behavior

Sumber: data primer diolah 2024

Pada tabel 1 disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel *leader member exchange*(X1), *perceived organizational support*(X2), *employee engagement*(X3), *organizational citizenship behavior*(Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel =

0,1672 maka dikatakan valid dan nilai koefisien Alpha Cronbach memiliki nilai lebih dari 0,7 maka dari itu dikatakan reliabel.

Tabel. 2. Uji Normalitas

N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,64162906
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,068
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa hasil uji normalitas LMX, POS, dan *employee engagement* terhadap OCB memiliki nilai asymp sig. sebesar 0,200 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel. 3. Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics				
	Model	Tolerance	VIF	Hasil
1	Leader member exchange	0,477	2,099	Tidak terjadi gejala multikolonieritas
	Perceived organizational support	0,423	2,364	
	Employee engagement	0,428	2,335	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3. tidak terjadi gejala multikolonieritas karena tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah 10.

Tabel. 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	6,795	1,349		5,038	,000
	ILMX	,013	,051	,031	,259	,796
	IPOS	-,056	,049	-,147	-1,158	,249
	IOCB	-,076	,052	-,184	-1,456	,148

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 uji heteroskedastisitas diatas dapat disimpulkan bahwa uji *gletser* heteroskedastisitas dinyatakan memiliki nilai signifikan variabel independent diatas 0.05. Sehingga disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya heterokedastisitas.

Tabel. 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,712	2,021		2,826	,005
	LMX	,167	,076	,136	2,193	,030
	POS	,218	,073	,197	2,993	,003
	EE	,733	,078	,613	9,359	,000

a. Dependent Variable: CL

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 Koefisien regresi pada variabel LMX sebesar 0,167 jika variabel lain konstan dan LMX meningkat maka OCB akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi pada variabel POS sebesar 0,218 jika variabel lain konstan dan POS meningkat maka OCB akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi pada variabel EE sebesar 0,733 jika variabel lain konstan dan pembelajaran EE maka OCB akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya., persamaan regresi linier berganda $Y = 0,167 X_1 + 0,218 X_2 + 0,733 X_3$

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,712	2,021		2,826	,005
	TOTAL_X1	,167	,076	,136	2,193	,030
	TOTAL_X2	,218	,073	,197	2,993	,003
	TOTAL_X3	,733	,078	,613	9,359	,000

Sumber: data diolah 2024

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,193. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai t table > dari nilai 0,030 ($2,193 > 1,656$) sementara berdasarkan nilai sig diketahui 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 1 menyatakan *leader member exchange* terbukti berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,193. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai t table > dari nilai 0,003 ($2,193 > 1,656$) sementara berdasarkan nilai sig diketahui 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 2 menyatakan *perceived organizational support* terbukti berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 9,359. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai t table > dari nilai 0,000 ($9,359 > 1,656$) sementara berdasarkan nilai sig diketahui 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 3 menyatakan *employee engagement* terbukti berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel. 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,754	,748	3,682

Sumber: data diolah 2024

Pada tabel 7. menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,748 atau 74,8 %. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independent dipengaruhi variabel dependen sebesar 74,8 %, kemudian sisanya ($100\% - 74,8\% = 25,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *leader member exchange* terhadap *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Kantor TVRI Yogyakarta. Sesuai dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau dilihat dari nilai t hitung ($2,193 > 1,656$).

Berdasarkan pernyataan diatas, LMX yang diterapkan kepada karyawan di Kantor TVRI Yogyakarta memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap OCB itu sendiri. Pimpinan yang melakukan pendekatan yang unik sesuai dengan karakter karyawannya akan membuat karyawan setia terhadap organisasinya dan memunculkan sikap OCB. Hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Elshifa Aria (2018) menyatakan bahwa LMX mempunyai pengaruh yang signifikan pada OCB karyawan sebagai LMX yang tinggi memotivasi karyawan untuk memperlihatkan perilaku *extra-role* tanpa penghargaan formal dari organisasi tersebut serta didukung oleh penelitian Mahmudah et al., (2020) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara LMX terhadap OCB.

Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Kantor TVRI Yogyakarta. Sesuai dengan nilai sig. $0,003 < 0,05$ atau dilihat dari nilai t hitung ($2,193 > 1,656$).

Berdasarkan pernyataan diatas, *perceived organizational support* yang diterapkan pada karyawan di Kantor TVRI Yogyakarta memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap OCB. Karyawan yang merasa didukung oleh Perusahaan akan melaksanakan tugasnya dengan semangat dan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian Sahrah, (2018) menyatakan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB serta didukung oleh penelitian Arinnandya & Hukama, (2018) POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan di Kantor TVRI Yogyakarta. Sesuai dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau dilihat dari nilai t hitung ($9,359 > 1,656$).

Berdasarkan pernyataan diatas, keterlibatan karyawan yang diterapkan pada karyawan di Kantor TVRI memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap OCB. Terlibatnya karyawan dalam organisasi akan memberikan dampak bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasannya. Hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian Putra & Arianto, (2023) *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB serta didukung oleh penelitian Artajaya & Pratama, (2020) bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh *leader member exchange*, *perceived organizational support*, dan *employee engagement* terhadap OCB

Leader member exchange memiliki nilai sig. $0,003 < 0,05$ atau dilihat dari nilai t hitung ($2,193 > 1,656$), menunjukkan bahwa LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dilihat berdasarkan pada deskriptif jawaban responden disiplin kerja rata-

rata responden 4,02 berada pada kategori setuju. Sikap leader member exchange di Kantor TVRI Yogyakarta sangat baik sehingga akan memberikan pengaruh besar pada sikap OCB.

Perceived organizational support memiliki nilai sig. $0,003 < 0,05$ atau dilihat dari nilai t hitung ($2,193 > 1,656$), menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dilihat berdasarkan pada deskriptif jawaban responden pada variabel POS rata-rata responden 3,93 berada pada kategori setuju. Dukungan organisasi pada karyawan di Kantor TVRI Yogyakarta berdampak positif bagi karyawan sehingga akan memberikan dorongan yang kuat dalam sikap OCB ditempat mereka bekerja.

Employee engagement memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau dilihat dari nilai t hitung ($9,359 > 1,656$), menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dilihat berdasarkan pada deskriptif jawaban responden pada variabel employee engagement rata-rata responden 4,15 berada pada kategori setuju. Keterlibatan karyawan pada Kantor TVRI Yogyakarta memberikan dampak yang baik dalam munculnya sikap OCB para karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *leader member exchange*, *perceived organizational support* dan *employee engagement* berpengaruh positif, signifikan secara simultan terhadap komitmen *organizational citizenship behavior*. Hal ini di tunjukkan dari uji F, memiliki nilai F hitung ($136,572 > 2,67$) F tabel dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga diketahui signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *leader member exchange* dan *organizational citizenship behavior*
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *leader member exchange*, *perceived organizational support*, dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian, maka penelitian ini memberikan rekomendasi/saran sebagai berikut: Bagi TVRI Kantor TVRI Yogyakarta, pimpinan organisasi harus lebih meningkatkan kemampuannya dalam melakukan pendekatan kepada karyawan, menerapkan sistem penghargaan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Hal ini dapat berupa insentif finansial, penghargaan formal maupun pengakuan publik, organisasi harus lebih melibatkan karyawan agar karyawan merasa dilibatkan dan memiliki motivasi untuk berkontribusi lebih pada organisasi, pemimpin harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, mendengarkan umpan balik dari karyawan, dan memberikan bimbingan akan meningkatkan kepercayaan diri dan loyalitas karyawan.

Kemudian saran untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi tambahan informasi bagi mahasiswa program studi manajemen khususnya konsentrasi sumber daya manusia yang ingin meneliti dan mempelajari lebih lanjut mengenai *leader member exchange*, *perceived organizational support* dan *employee engagement*. Diharapkan juga temuan ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan model penelitian, objek dan jumlah responden yang berbeda seperti penelitian yang menggunakan variabel *work life balance* (X1), *job loyalty*

(X2), dan *job embeddedness* (X3), terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) (Muliku et al., 2023).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, M. N., & Chalimah. (2020). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 273–284.
- Alfiana, D. (2020). Peran Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 839. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p839-851>
- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on ocb in the time of covid-19 pandemic in hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147800>
- Arinnandya, Q., & Hukama, L. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 55–63. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.678>
- Artajaya, M., & Pratama, A. (2020). Pengaruh Organizational Justice dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *Global Research on Tourism Development and Advancement*, 2(2), 119–132. <https://doi.org/10.21632/garuda.2.2.119-132>
- Aryatna, I. P. G., Monica, M., & Saputra, N. (2023). Memotret Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Digital Communication Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Swatantra*, 21(1), 57. <https://doi.org/10.24853/swatantra.21.1.57-71>
- Asrunputri, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–17. <https://doi.org/10.21009/jdmb.01.2.01>
- Elshifa Aria. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organization Citizen Behaviour (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan) Aria Elshifa. *Economicus*, 12(1), 2615–8078.
- Felicia Leonardi, Suryadi Tandiyuk, & Sri Wahyuni. (2023). Kontribusi Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Milenial Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 6, 15–29. <https://doi.org/10.30649/jpp.v6i1.54>
- Fidelia, P. R. (2020). Hubungan Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak Di Rsu X. *Journal of Mental Health*, 2(1986), 212. https://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/index.php/Psychology_of_Mental_Health/article/view/38/
- John W Newstrom, P. . (2007). Organizational Behavior - Human Behavior at Work (12e). In *McGraw-Hill/Irwin*.
- Kusuma, N. tri, Soni kurniawan, I., & Herawati, J. (2021). Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 128–

136. <https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.5664>
- Mahmudah, R., Indahwaty, A., & Thamrin, Y. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat Suku Bugis-Makassar Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 3(1). <https://doi.org/10.30597/jkmm.v3i1.10297>
- Mahmudi, B., & Farida Elmi. (2020). Effect of Leader Member Exchange, Organizational Culture and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior (Case Study Gen Y in Perum Lppnpi). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(1), 71–82. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i1.224>
- Marchyta, N. K., & Lomban, A. A. (2024). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Work Engagement. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, May, 1033. <https://doi.org/10.24843/eeb.2024.v13.i05.p18>
- Muliku, R. E., Dotulong, L. O. H., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Job Loyalty, Dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt Semen Tonasa Packing Plant Bitung. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1498–1509. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50714>
- Ompusunggu, L. S. (2023). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan*. 5(1), 1–12.
- Panjaitan, D., Susita, D., & Suherman, S. (2023). The Effect of Organizational Culture, Personality and Employee Engagement on Employee Organizational Citizenship Behavior in The Cooperative Revolving Fund Management Institution, Micro, Small and Medium Enterprises (LPDB-KUMKM). *Asian Journal of Engineering, Social and Health*, 2(7), 497–521. <https://doi.org/10.46799/ajesh.v2i7.93>
- Priskila, E., Tecoalu, M., Saporso, & Tj, H. W. (2021). The Role of Employee Engagement in Mediating Perceived Organizational Support for Millennial Employee Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Sosial Science*, 2(3), 258–265. <https://doi.org/10.46799/jsss.v2i3.129>
- Purnamarini, T. R., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan. *Mbia*, 22(2), 292–300. <https://doi.org/10.33557/mbia.v22i2.2494>
- Puspitaloka Mahadewi, E., & Muchtadin, M. (2024). The Influence of Psychological Capital and Affective Commitment on Organizational Citizenship Behavior of Hospital Staff. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(2), 367–372. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v5i2.1081>
- Putra, H., & Arianto, T. (2023). Pengaruh Kepribadian dan Employee Engangement terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Bpjs Kesehatan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(2), 487–500.
- Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 3(1), 44–55. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002>
- Ramadhan, A., & Riyanto, S. (2024). The Influence of Leader Member Exchange and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Indonesian Business Review*, 3(1), 9–22. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v3i1.868>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Management - A Classic Approach. In *Journal of*

Advanced Management Science (Vol. 53, Issue 9).

- Sahrah, A. (2018). Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 40. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.598>
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120–134.
- Sholihin, M., Suswati, E., & Priyatna, N. M. (2024). The Role Of Organizational Commitment In Mediating The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Employee Performance. *Journal of Social Research*, 3(6), 1196–1208. <https://doi.org/10.55324/josr.v3i6.1982>
- Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived Organizational Commitment Mediates the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *Quality - Access to Success*, 24(192), 376–384. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.45>
- Sumarmi, S., Qamari, I. N., & Saad, M. S. M. (2023). Organizational Citizenship Behavior Predictors: a Mediation Analysis on Savings and Loan Cooperative. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(4), 1–21. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i4.614>
- Visco, D. P., & Sen, S. (2001). Relaxation of classical particles in two-dimensional anharmonic single-well potentials. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and Related Interdisciplinary Topics*, 63(2), 5. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Wahyuni, I., & Sulastri, S. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(1), 10. <https://doi.org/10.24036/jkmw0284880>
- Wardhani, P. A. (2018). Pengaruh Employability Program Berbasis KSA Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Psikologi Tingkat Akhir. *Majalah Ilmu Pengetahuan Dan Pemikiran Keagamaan Tajdid*, 21(1), 65–78.