

EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP SUBJECTIVE WELL-BEING PEGAWAI SLB NEGERI BATU MERAH AMBON

Syafrianty Maruapey ¹⁾, Mohamad Arsad Rahawarin ²⁾, Tehubijuluw Zacharias ³⁾
Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia ^{1,2)}
Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Kristen Indonesia Maluku, Ambon, Indonesia ³⁾

Corresponding Author:

syafrianty029@gmail.com ¹⁾

Abstrak

Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Batu Merah Ambon merupakan lembaga pendidikan inklusif yang melayani siswa dengan berbagai kebutuhan khusus. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap subjective well-being (SWB) pegawai SLB Negeri Batu Merah Ambon. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat. Penelitian ini melibatkan 24 pegawai SLB Negeri Batu Merah Ambon dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap SWB pegawai. Semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, semakin baik pula kesejahteraan subjektif yang mereka rasakan. Selain itu, OCB juga terbukti memberikan dampak positif terhadap SWB, dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Kombinasi antara employee engagement dan OCB memberikan dampak yang lebih besar terhadap SWB pegawai. Budaya organisasi yang mendukung keterlibatan pegawai dan perilaku sukarela dapat memperkuat SWB secara keseluruhan, menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan produktif. Penelitian ini memberikan wawasan bagi pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Kata Kunci: Keterlibatan Pegawai, Perilaku Kewargaan Organisasi, Kesejahteraan Subjektif

Abstract

The Special Education School (SLB) Negeri Batu Merah Ambon is an inclusive educational institution serving students with various special needs. This study aims to analyze the impact of employee engagement and organizational citizenship behavior (OCB) on the subjective well-being (SWB) of employees at SLB Negeri Batu Merah Ambon. The research uses a descriptive-quantitative approach with a causal correlation type. The study involves 24 employees of SLB Negeri Batu Merah Ambon with a saturated sample technique. Data were collected through questionnaires and documentation studies. The results indicate that employee engagement significantly affects the SWB of employees. The higher the employee engagement, the better the subjective well-being they experience. Additionally, OCB has a positive impact on SWB by creating a more harmonious work environment. The combination of employee engagement and OCB has a greater impact on employee SWB. An organizational culture that supports employee involvement and voluntary behavior can strengthen SWB overall, creating a healthier and more productive work environment. This research provides insights for human resource management in special education institutions to enhance employee well-being.

Keywords: Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Subjective Well-Being (SWB)

PENDAHULUAN

Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Batu Merah Ambon adalah salah satu institusi pendidikan khusus di bawah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. Didirikan pada tahun 2006 berdasarkan SK Operasional Nomor 42.8.773/06, sekolah ini terletak di Jalan Raya Kebun Cengkeh, Tanah Rata, Kota Ambon. SLB ini melayani siswa dengan berbagai kebutuhan khusus, termasuk Tunanetra (A), Tunarungu (B), Tunagrahita (C), Tunadaksa (D), dan Autisme (E). Keberadaan sekolah ini merupakan wujud nyata perhatian pemerintah terhadap pendidikan inklusif di wilayah Maluku.

History:

Received : 25 Desember 2024

Revised : 10 Januari 2025

Accepted: 29 Januari 2025

Published: 27 Februari 2025

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Awalnya, SLB Negeri Batu Merah adalah kelas jauh dari SLB Negeri Kota Ambon yang berlokasi di Desa Nania. Namun, konflik sosial yang melanda Kota Ambon pada tahun 1999 menyebabkan gedung SLB Negeri Kota Ambon terbakar. Situasi ini memaksa para guru untuk mencari alternatif demi melanjutkan layanan pendidikan bagi siswa berkebutuhan khusus. Anak-anak Kristen saat itu ditempatkan di Panti Sosial Hiti-Hiti Hala-Hala di Desa Passo, sementara anak-anak Muslim dilokalisasi di Ruko Batu Merah. Setelah bertahun-tahun beroperasi dalam kondisi darurat, pada tahun 2006 SLB Negeri Batu Merah Ambon akhirnya mendapatkan izin operasional resmi dan menjadi lembaga pendidikan independen. Saat ini, sekolah tersebut memiliki 130 siswa, terdiri dari 75 siswa laki-laki dan 55 siswa perempuan, serta didukung oleh 23 tenaga pendidik. Sebagai bagian dari sistem pendidikan, SLB ini memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya bagi siswa yang memiliki kebutuhan khusus.

Keberadaan SLB Negeri Batu Merah Ambon tidak hanya berfungsi sebagai penyedia pendidikan, tetapi juga sebagai upaya menciptakan lingkungan yang inklusif. Dalam menjalankan tugasnya, para tenaga pendidik dituntut memiliki kompetensi yang memadai serta memahami konsep kesejahteraan dan kebahagiaan secara menyeluruh, yang dikenal dengan istilah Subjective Well-Being (SWB). Konsep ini sangat relevan untuk mendukung produktivitas dan kualitas hidup para guru serta siswa. Subjective Well-Being (SWB) mengacu pada penilaian subjektif individu terhadap tingkat kesejahteraan dan kebahagiaan dalam hidup mereka. Komponen SWB mencakup kepuasan hidup, pengalaman emosional positif dan negatif, serta persepsi terhadap berbagai aspek kehidupan seperti pekerjaan, hubungan sosial, dan kesehatan. Dimensi psikologis, emosional, dan sosial dalam SWB memberikan gambaran yang komprehensif tentang kesejahteraan seseorang.

Bagi tenaga pengajar di SLB Negeri Batu Merah Ambon, SWB memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Ketika guru merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka, hal ini berdampak langsung pada semangat mereka dalam mendidik siswa berkebutuhan khusus. Selain itu, SWB yang tinggi juga membantu menciptakan ikatan emosional yang lebih kuat antara guru dan siswa, yang berkontribusi pada keberhasilan pendidikan.

Pekerjaan di lingkungan pendidikan khusus seperti SLB seringkali menuntut tingkat kesabaran, empati, dan dedikasi yang tinggi. Oleh karena itu, kesejahteraan subjektif tenaga pendidik sangat penting untuk menjaga kesehatan mental mereka. Pegawai dengan SWB tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres dan tekanan kerja, sehingga terhindar dari risiko kelelahan atau burnout yang berlebihan. Atmosfer kerja yang positif di SLB Negeri Batu Merah Ambon juga sangat dipengaruhi oleh tingkat SWB pegawai. Kebahagiaan dan kepuasan kerja para guru menciptakan lingkungan yang mendukung, inklusif, dan harmonis. Suasana ini tidak hanya menguntungkan tenaga pendidik, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap motivasi dan semangat belajar siswa.

SWB pegawai yang tinggi memiliki dampak langsung pada hasil akademik dan perkembangan sosial-emosional siswa. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih fokus dan berdedikasi dalam membantu siswa mencapai potensi terbaik mereka. Hal ini mendukung tidak hanya pencapaian akademik siswa, tetapi juga pengembangan keterampilan sosial dan emosional yang penting dalam kehidupan mereka. Dalam dunia akademik, SWB menjadi salah satu topik yang banyak diteliti. Beberapa studi menemukan hubungan positif antara SWB dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian oleh Khian & Bernarto (2021) dan Tentama & Yuliantin (2021) menunjukkan bahwa SWB berkontribusi pada peningkatan OCB. Selain itu, penelitian Purwito et al. (2021) mengungkapkan bahwa SWB memberikan kontribusi sebesar 25,6% terhadap OCB. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Tentama et al. (2018), yang menyatakan bahwa OCB justru menjadi pendukung utama terwujudnya SWB.

Selain itu, employee engagement juga memiliki hubungan signifikan dengan SWB. Penelitian oleh Ariyanto (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai secara signifikan memengaruhi SWB, khususnya pada guru perempuan di SMK Kota Yogyakarta. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif para pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian dengan judul “Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Subjective Well-Being Pegawai SLB Negeri Batu Merah Ambon” direncanakan untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap SWB pegawai SLB, yang pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan khusus.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel independen dan dependen. Penelitian ini akan dilaksanakan di SLB Negeri Batu Merah Ambon selama dua bulan, yaitu dari Juni hingga Agustus 2024. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai SLB Negeri Batu Merah Ambon yang berjumlah 24 orang, dengan teknik penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner tertutup, di mana responden diminta memilih jawaban dari opsi yang tersedia. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, seperti analisis buku, jurnal, majalah, dan informasi dari internet, yang relevan untuk mendukung penelitian. Data primer berfungsi untuk mendapatkan informasi langsung dari lapangan, sementara data sekunder melengkapi pemahaman terhadap konteks penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert, di mana responden memberikan skor atas pernyataan yang diajukan. Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai literatur, seperti buku, jurnal, dan sumber digital, untuk mendapatkan informasi tambahan yang mendukung analisis hasil penelitian. Teknik-teknik ini saling melengkapi dalam memperoleh data yang valid dan reliabel untuk mendukung tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana setiap item dalam kuesioner mampu mengungkap atribut tertentu yang diukur. Teknik yang digunakan adalah corrected item-total correlation dengan metode Pearson Product Moment, di mana skor setiap item dikorelasikan dengan skor total. Berdasarkan hasil analisis, semua item menunjukkan nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel pada $df = 22$ (0,537). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Subjective Well-Being dinyatakan valid. Tabel berikut merangkum hasil uji validitas masing-masing variabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Employee Engagement

Item	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
EE01	0,858	Valid
EE02	0,923	Valid
EE03	0,861	Valid
EE04	0,916	Valid
EE05	0,844	Valid

EE06	0,766	Valid
EE07	0,818	Valid
EE08	0,444	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Item	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
OCB01	0,701	Valid
OCB02	0,811	Valid
OCB03	0,953	Valid
OCB04	0,932	Valid
OCB05	0,891	Valid
OCB06	0,915	Valid
OCB07	0,658	Valid
OCB08	0,570	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Subjective Well-Being

Item	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
SWB01	0,624	Valid
SWB02	0,804	Valid
SWB03	0,743	Valid
SWB04	0,794	Valid
SWB05	0,743	Valid
SWB06	0,794	Valid
SWB07	0,781	Valid
SWB08	0,690	Valid
SWB09	0,750	Valid

Berdasarkan hasil pada ketiga tabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada ketiga variabel penelitian dinyatakan valid. Instrumen penelitian ini dapat digunakan lebih lanjut untuk analisis.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan alpha cronbach yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Apabila $r_{hit} \rightarrow 0,60$ maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisisan data guna menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Instrumen	Alpha Cronbach	r standar	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X_1)	0,946	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_2)	0,945	0,60	Reliabel
<i>subjective well-being</i> (Y)	0,932	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, maka terlihat bahwa nilai alpha hitung $>$ nilai r 0,60. Sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa butir pertanyaan yang ada pada kuisisioner adalah reliabel (andal) atau jawaban responden terhadap butir pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

B. Analisis Deskripsi Variabel

1. Employee Engagement

Employee engagement mencerminkan tingkat keterlibatan, komitmen, dan antusiasme pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Pegawai merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Berdasarkan data,

tingkat keterlibatan pegawai di SLB Negeri Batu Merah Ambon berada pada kategori sangat tinggi, ditunjukkan melalui indikator seperti ketangguhan mental (4,20), antusiasme (4,29), dan konsentrasi penuh dalam bekerja (4,37). Pegawai menunjukkan rasa bangga terhadap organisasi, motivasi yang kuat, dan kesenangan dalam pekerjaan mereka.

Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Rata-rata
Ketangguhan mental saat bekerja	-	-	6(25%)	7(29.2%)	11(45.8%)	4,20
Keinginan besar memberi usaha	-	-	4(16.7%)	6(25%)	14(58.3%)	4,41
Ketahanan menghadapi kesulitan	-	-	6(25%)	8(33.3%)	10(41.7%)	4,17
Antusiasme, inspirasi, kebanggaan	-	-	5(20.8%)	7(29.2%)	12(50%)	4,29
Inspirasi positif	-	-	6(25%)	7(29.2%)	11(45.8%)	4,20
Kebanggaan terhadap organisasi	-	-	4(16.7%)	11(45.8%)	9(37.5%)	4,20
Konsentrasi penuh	-	-	3(12.5%)	9(37.5%)	12(50%)	4,37
Kesenangan dalam bekerja	-	-	3(12.5%)	6(25%)	15(62.5%)	4,50

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB adalah perilaku sukarela yang melampaui tanggung jawab formal, seperti membantu rekan kerja dan menjaga kerahasiaan informasi organisasi. Tingkat OCB pegawai di SLB Negeri Batu Merah Ambon tergolong tinggi. Indikator seperti menggantikan rekan kerja (3,95) dan menghindari pembicaraan tidak produktif (3,91) menunjukkan bahwa pegawai berperan aktif dalam mendukung efektivitas organisasi.

Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Rata-rata
Menggantikan rekan kerja	-	-	8(33.3%)	9(37.5%)	7(29.2%)	3,95
Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan	-	-	9(37.5%)	8(33.3%)	7(29.2%)	3,91
Tidak membesar-besarkan masalah	-	-	11(45.8%)	7(29.2%)	6(25%)	3,79
Memberikan perhatian pada pertemuan penting	-	-	11(45.8%)	10(41.7%)	3(12.5%)	3,67
Menyimpan informasi penting organisasi	-	-	9(37.5%)	8(33.3%)	7(29.2%)	3,91
Terlibat aktif dalam kegiatan organisasi	-	-	11(45.8%)	5(20.8%)	8(33.3%)	3,87
Meningkatkan keterampilan pribadi	-	-	5(20.8%)	16(66.7%)	3(12.5%)	3,91
Kepatuhan terhadap aturan organisasi	-	-	6(25%)	13(54.2%)	5(20.8%)	3,95

3. Subjective Well-Being (SWB)

SWB mengacu pada evaluasi subjektif individu terhadap kebahagiaan dan kepuasan hidup. Pegawai di SLB Negeri Batu Merah Ambon menunjukkan tingkat SWB yang sangat tinggi. Indikator seperti kepuasan hidup (4,50), rasa terhubung dengan orang lain (4,41), dan kemampuan mengelola stres (4,41) menegaskan kesejahteraan emosional, sosial, dan fisik mereka.

Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Rata-rata
Kepuasan dengan kehidupan	-	-	2(8.3%)	8(33.3%)	14(58.3%)	4,50
Kebahagiaan dengan kondisi saat ini	-	-	5(20.8%)	6(25%)	13(54.2%)	4,33
Kegembiraan dengan kehidupan	-	-	3(12.5%)	10(41.7%)	11(45.8%)	4,33
Tujuan hidup yang positif	-	-	4(16.7%)	6(25%)	14(58.3%)	4,41
Mendapatkan dukungan sosial	-	-	3(12.5%)	10(41.7%)	11(45.8%)	4,33
Keterhubungan dengan orang lain	-	-	4(16.7%)	6(25%)	14(58.3%)	4,41
Mampu mengelola stres dan emosi	-	-	5(20.8%)	4(16.7%)	15(62.5%)	4,41
Kesehatan fisik	-	-	3(12.5%)	14(58.3%)	7(29.2%)	4,17
Energi tinggi dan kepuasan kesehatan	-	-	5(20.8%)	8(33.3%)	11(45.8%)	4,25

Secara keseluruhan, analisis menunjukkan bahwa pegawai di SLB Negeri Batu Merah Ambon memiliki tingkat keterlibatan yang sangat tinggi, perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi, serta kesejahteraan emosional, sosial, dan fisik yang

optimal. Hal ini mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung kinerja, dan mendorong kepuasan hidup pegawai.

4. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh employee engagement (X1) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) terhadap subjective well-being (Y). Hasil analisis data menggunakan SPSS 21.00 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Variabel	Koef. Reg	t Hitung	Prob.	r ² Parsial
Employee Engagement (X1)	0,395	3,269	0,004	0,538
OCB (X2)	0,316	2,940	0,005	0,319

Dari tabel tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 12,765 + 0,395 X1 + 0,316 X2 + e$$

Artinya, tanpa pengaruh employee engagement dan OCB, subjective well-being pegawai bernilai 12,765. Peningkatan employee engagement sebesar satu satuan akan meningkatkan subjective well-being sebesar 0,395, sedangkan peningkatan OCB sebesar satu satuan akan meningkatkan subjective well-being sebesar 0,316, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

a. Pengujian Hipotesis Pertama dan Kedua: Pengaruh Parsial

Hipotesis pertama dan kedua menguji pengaruh employee engagement (X1) dan OCB (X2) terhadap subjective well-being (Y) secara parsial. Hasil uji menunjukkan:

- 1) Employee Engagement: Nilai t hitung sebesar 3,269 lebih besar dari t tabel (2,080), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti employee engagement berpengaruh signifikan terhadap subjective well-being.
- 2) OCB: Nilai t hitung sebesar 2,940 juga lebih besar dari t tabel (2,080), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa OCB juga memiliki pengaruh signifikan terhadap subjective well-being.

b. Pengujian Hipotesis Ketiga: Pengaruh Simultan

Hipotesis ketiga menguji pengaruh employee engagement dan OCB terhadap subjective well-being secara bersama-sama. Nilai F hitung sebesar 12,688 lebih besar dari F tabel (3,47), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, secara simultan, kedua variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap subjective well-being. Besarnya pengaruh variabel bebas ini adalah sebesar 54,7% ($R^2 = 0,547$), sedangkan 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

c. Pengujian Hipotesis Keempat: Variabel yang Paling Dominan

Employee engagement memiliki pengaruh terbesar terhadap subjective well-being. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi tertinggi (0,395), nilai t hitung tertinggi (3,269), dan nilai r² parsial terbesar (53,8%). Dengan demikian, employee engagement merupakan faktor dominan dalam memengaruhi subjective well-being dibandingkan OCB.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Employee Engagement terhadap Subjective Well-Being

Employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap subjective well-being (SWB) pegawai. Berdasarkan hasil analisis statistik, tingkat keterlibatan emosional, komitmen, dan antusiasme pegawai terhadap pekerjaannya berkontribusi positif terhadap SWB. Semakin tinggi employee engagement, semakin baik kesejahteraan subjektif yang dirasakan, mencakup kepuasan hidup, kebahagiaan, dan stabilitas

emosional. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kualitas hidup mereka.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya (Purwito et al., 2021), yang menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat well-being yang tinggi cenderung memiliki work engagement yang lebih baik, termasuk dalam menjalankan peran ekstra di luar tugas formal. Subjective well-being mencerminkan atribut psikologis yang stabil, di mana individu yang memiliki SWB tinggi cenderung mengalami kepuasan hidup dan emosi positif secara lebih sering. Hal ini mencerminkan evaluasi individu terhadap kehidupan mereka, baik secara emosional maupun sosial, termasuk dalam lingkungan kerja.

2. Pengaruh OCB terhadap Subjective Well-Being

Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap SWB. Analisis menunjukkan bahwa perilaku sukarela, seperti membantu rekan kerja dan menjaga harmoni organisasi, berkontribusi pada peningkatan kebahagiaan dan stabilitas emosi pegawai. Pegawai yang menunjukkan OCB merasa lebih dihargai, terhubung secara sosial, dan memiliki rasa makna dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, OCB menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan emosional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Tentama et al., 2018), yang menyatakan bahwa OCB memiliki hubungan positif dengan SWB. OCB memungkinkan pegawai untuk saling mendukung dan berkontribusi secara efektif terhadap organisasi, sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai dengan perilaku OCB cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan organisasi, yang pada akhirnya memperkuat well-being mereka.

3. Kombinasi Employee Engagement dan OCB terhadap SWB

Kombinasi employee engagement dan OCB memiliki dampak yang lebih besar terhadap SWB. Pegawai yang terlibat secara emosional dengan pekerjaannya dan menunjukkan perilaku OCB menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna. Employee engagement memberikan rasa pencapaian, sedangkan OCB memperkuat hubungan sosial dan dukungan di tempat kerja. Hal ini memperkuat dimensi sosial, emosional, dan kognitif dari kesejahteraan pegawai, menciptakan keseimbangan positif antara kehidupan kerja dan pribadi.

4. Pentingnya Budaya Organisasi dalam Mendukung SWB

Pengaruh employee engagement dan OCB terhadap SWB dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Organisasi yang menciptakan budaya kolaborasi, memberikan penghargaan, dan mendukung keterlibatan pegawai cenderung memperkuat kedua elemen ini. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung oleh organisasi serta rekan kerja, mereka lebih mungkin untuk merasa puas secara emosional dan sosial, yang mendukung SWB mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, employee engagement terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap subjective well-being (SWB) pegawai. Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka, yang mencakup aspek emosional, kognitif, dan fisik, memberikan dampak positif pada kualitas hidup mereka. Semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai, semakin baik pula kesejahteraan subjektif yang mereka rasakan, termasuk kepuasan hidup, kebahagiaan, dan stabilitas emosional. Employee engagement tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat keseimbangan emosi pegawai, yang merupakan salah satu dimensi utama dari SWB.

Selain itu, Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga memiliki peran penting

dalam memengaruhi SWB. Perilaku sukarela yang melampaui tugas formal, seperti membantu rekan kerja dan menjaga keharmonisan organisasi, menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Pegawai yang menunjukkan OCB cenderung merasa lebih dihargai, memiliki hubungan sosial yang lebih baik, dan menikmati kepuasan emosional yang lebih tinggi. Dengan demikian, OCB berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kebahagiaan, stabilitas emosi, dan kepuasan hidup pegawai.

Kombinasi antara employee engagement dan OCB memberikan dampak yang lebih besar terhadap SWB. Ketika pegawai terlibat secara mendalam dengan pekerjaannya sekaligus menunjukkan perilaku OCB, mereka menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna. Employee engagement memberikan rasa pencapaian dan tujuan, sedangkan OCB memperkuat hubungan sosial dan dukungan di tempat kerja. Kombinasi ini mendukung kesejahteraan pegawai secara menyeluruh, baik dalam aspek emosional, sosial, maupun profesional.

Pengaruh employee engagement dan OCB terhadap SWB tidak terlepas dari peran budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung. Organisasi yang memberikan penghargaan, umpan balik positif, dan mendorong kolaborasi dapat memperkuat keterlibatan dan perilaku sukarela pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan SWB pegawai, organisasi perlu mengintegrasikan strategi yang mendukung employee engagement dan OCB. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas organisasi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan mendukung kesejahteraan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, A. R., Pratiwi, A. M. A., & Pertiwi, M. (2021). Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Burnout Pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus Selama Pandemi Covid-19. *Syntax Idea*, 3(4). <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750>
- Anggraini, D., Rachmawati, Puspasari, M., & Tri Rahma Zela, A. (2022). Konflik Peran Ganda dan Job Insecurity terhadap Subjective Well-Being. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 14(1), 32–42.
- Ariyanto, M. S. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Subjective Well-Being Pada Guru Perempuan Sekolah Menengah Kejuruan Kota Yogyakarta. *Jurnal Sudut Pandang*, 2(12), 208–212.
- Basid, R. A., & Elfariani, A. R. (2020). Analisis Pengaruh Elemen Subjective Well-Being Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 14(1), 1–15. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/2029>
- Khian, H. S., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Perceived Organizational Support, Dan Well-Being Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru SMK Mudita Kota Singkawang. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 212–231. <https://doi.org/10.19166/pji.v17i2.2643>
- Lewiuci, P., G., & Mustamu, R., G. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101–107.
- Maranata, H. A., & Sahrah, A. (2022). Efektivitas Pelatihan Self-Management Untuk Meningkatkan Subjective Well-Being Pada Karyawan Perusahaan X di Masa Pandemi Covid-19. *Proyeksi*, 17(1), 29–40.
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2020). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Di Hotel D'season Surabaya. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 1(2), 93–105.
- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariati, J. (2021). Hubungan Antara Subjective Well-Being Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Petugas Customer Service Di Plasa Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2), 183–192.
- Putri, M. S., Baga, L. M., & Sunarti, E. (2018). Employee Engagement, Lingkungan Sosial

- dan Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. *MANAJEMEN IKM*, 10(2), 123–130. <https://doi.org/10.29244/mikm.10.2.123-130>
- Rachma, R. A., & Widyastuti. (2024). Relationship Between Effectiveness of Teleworking and Job Performance on Online Shop Employees. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 11(2), 90–102. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v11i1.1812>
- Rosantono, I. G., & Sahrah, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Profesionalisme Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Daerah Istimewa Yogyakarta Dengan Subjective Well-Being Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 821–830.
- Sari, T. Y., Pattipawae, D. A. W., & Kurniasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *JOM Fekon*, 3(2), 23–31.
- Subeqi, A. T., & Adi, I. R. (2022). Pengalaman Pengasuhan Dan Dukungan Keluarga Sebagai Prediktor Dalam Subjective Well Being Kepala Keluarga. *Jurnal Keluarga Berencana*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.37306/kkb.v7i1.98>