

Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Engagement* Pegawai

Yasinta Nafi*, Sri Suwarsi, Allya Roosallyn A

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*Yasintanafii@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. This study aims to determine and analyze 1) Overview of Adaptability, Organizational citizenship behavior and Employee Engagement at Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika. 2) The effect of adaptability on the Engagement of non-manager employees at Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika. 3) The effect of organizational citizenship behavior on the Engagement of non-manager employees at Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika. 4) The effect of adaptability and organizational citizenship behavior on employee Engagement at Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika. The research method used is descriptive and verification analysis and operates the calculations using the SPSS 26.0 program. The variables in this study are Adaptability and Organizational citizenship behavior on Employee Engagement. Collecting data obtained through questionnaires, observations, interviews, and literature studies. The number of the population is relatively small or the study wants to make generalizations with very small errors. Another term for saturated sample is census, where all members of the population are sampled. The sample is 72 Bank Negara Indonesia employees, KCU Asia Afrika. The results of this study conclude that partially adaptability has a significant effect on employee Engagement, partially organizational citizenship behavior has a significant effect on employee Engagement and simultaneously adaptability and organizational citizenship behavior have a significant effect on employee Engagement.

Keywords: *Adaptability, Employee Engagement, Organizational citizenship behavior.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang 1) Gambaran Kemampuan Adaptasi, Organizational citizenship behavior dan Engagement Pegawai Di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika. 2) Pengaruh kemampuan adaptasi terhadap Engagement pegawai non manajer di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika. 3) Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap Engagement pegawai non manajer di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika. 4) Pengaruh kemampuan adaptasi dan organizational citizenship behavior terhadap Engagement pegawai di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 26.0. Variabel dalam penelitian ini Kemampuan Adaptasi Dan Organizational citizenship behavior Terhadap Engagement Pegawai. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yang dijadikan sampel adalah 72 Pegawai Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial kemampuan adaptasi berpengaruh signifikan terhadap Engagement pegawai, secara parsial organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap Engagement pegawai dan secara simultan kemampuan adaptasi dan organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap Engagement pegawai.

Kata Kunci: *Engagement Pegawai, Kemampuan Adaptasi, Organizational citizenship behavior.*

A. Pendahuluan

Saat ini pola pikir manusia sudah mengalami perkembangan mengikuti perubahan teknologi dan informasi saat ini, sehingga menuntut sumber daya manusia untuk mampu mengikuti perubahan tersebut. Pola Perubahan bisa didasarkan atas kecerdasan yang dimiliki misalnya ditinjau dari perilaku organisasinya, selain itu tingkat kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya (Benjamin, 2017).

Menurut Mangkunegara (2016) *Engagement* pegawai merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dan adalah hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu bekerja. *Engagement* pegawai memiliki keterkaitan dengan berbagai gagasan dalam perilaku organisasi namun tetap berbeda. Menurut Marciano (2010), dimensi dan indikator *Engagement* pegawai dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya adalah dimensi pertama adalah kesiapan dengan indikator siap mendedikasikan diri pada pekerjaan, memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dimensi kedua adalah kerelaan dengan ukuran kesediaan memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan dan kesediaan untuk bekerja keras atau bekerja ekstra keras. Dimensi ketiga adalah kebanggaan dengan indikator pekerjaan sebagai sumber kebanggaan diri, pekerjaan dikerjakan secara lengkap dan menyeluruh dan kesiapan mencurahkan jiwa bagi pekerjaan. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi *Engagement* pegawai adalah kemampuan adaptasi dan *organizational citizenship behavior*.

Faktor pertama yang mempengaruhi *Engagement* pegawai adalah kemampuan adaptasi. Menurut Turner (2017) kemampuan adaptasi merupakan perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif atau kreatif sebagai respon dari perubahan lingkungan. Kemampuan adaptasi memberikan pengaruh positif terhadap *Engagement* pegawai, semakin cepat pegawai beradaptasi dengan lingkungan kerjanya maka akan meningkatkan *Engagement* pegawai melalui respon kerja yang positif. Kemampuan adaptasi merupakan perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif atau kreatif sebagai respon dari perubahan lingkungan (Abdullah, 2015). Menurut Turner (2017) kemampuan adaptasi terbagi menjadi delapan dimensi adalah penyelesaian masalah secara kreatif, berurusan dengan ketidakpastian atau situasi kerja yang tidak bisa diprediksi, mempelajari tugas, teknologi dan prosedur baru, menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan orang lain, menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan budaya, menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan berorientasi fisik, dapat menangani stres kerja dan menangani keadaan darurat atau situasi krisis

Objek penelitian ini adalah Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian untuk melihat gambaran *Engagement* pegawai di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika. Peneliti mendapatkan informasi bahwa semangat kerja disana sudah cukup baik, permasalahan *Engagement* muncul dari kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan. *Engagement* itu mengacu dalam kondisi kognisi (penyerapan) serta semangat yang tumbuh. Sehingga *Engagement* ini prediktor yang baik dari kinerja pekerjaan. Pada *Engagement* yang tinggi, membuat pegawai sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat (HRD Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika, 2022).

ditemukan masalah dari yang bernilai 47% pegawai yang dirinya masih merasa terlena akan kegiatan kerja yang akan dilakukan dan terakhir adalah dari segi ketepatan waktu pulang kerja 33% sebagian ada yang pulang atau istirahat belum waktunya. Berdasarkan hasil survei tersebut adanya sistem manajerial yang perlu dikaji atau dari segi perilaku sumber daya manusianya. Walaupun demikian ketika sudah mulai pekerjaan pegawai tetap bekerja sesuai SOP nya. Pihak manajerial tetap mengawasi jalannya pekerjaan sesuai standarnya. Berdasarkan analisis penulis mengenai *Engagement* yang bermasalah adalah dari segi pulang sebelum sifit pergantian, artinya hubungan pegawai masih kurang baik dengan perusahaan.

Selanjutnya dari aspek kemampuan adaptasi masih banyak pegawai yang masih bingung jika pekerjaan yang dikerjakan sangat banyak, artinya belum adaptasi akan tekanan pekerjaan. Hubungan pegawai dengan perusahaan masih terbilang cukup jauh, pegawai kebanyakan hanya mengetahui pekerjaannya saja tanpa mengetahui karakter atasan atau pihak manajerial Bank tersebut (Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika, 2022).

Penting sekali mengidentifikasi perilaku *Organizational citizenship behavior* Pegawai. Pegawai yang memiliki perilaku *Organizational citizenship behavior* akan cenderung berperilaku baik dan mengkedepankan kepentingan perusahaan. Jika *Organizational citizenship behavior* telah terbentuk pada setiap Pegawai akan mempermudah sebuah perusahaan untuk menentukan tugas pekerjaan Pegawai yang sesuai. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua Pegawai di perusahaan memiliki perilaku *Organizational citizenship behavior*. Pegawai yang menunjukkan tingkat *Organizational citizenship behavior* yang tinggi mungkin mendapatkan penilaian yang tinggi oleh pimpinan organisasi dibandingkan dengan Pegawai yang menunjukkan tingkat *Organizational citizenship behavior* yang rendah.

Rumusan masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kemampuan Adaptasi, *Organizational citizenship behavior* dan *Engagement* Pegawai Di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika.
2. Berapa besar pengaruh kemampuan adaptasi terhadap *Engagement* Pegawai di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika.
3. Berapa besar pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *Engagement* Pegawai di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika.
4. Berapa besar pengaruh kemampuan adaptasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap *Engagement* pegawai di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika.

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif melalui metode survey dengan menggunakan data primer secara langsung memberikan kuesioner kepada Pegawai Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika. Salah satu penyebab menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian ini karena menggunakan penyebaran kuisisioner yang berskala ordinal berupa angka yang akan dianalisis melalui pengujian regresi berganda.

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yang dijadikan sampel adalah 72 Pegawai Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Adaptasi terhadap *Engagement* Pegawai

Sebelum penulis melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data dari hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu di rubah menjadi interval melalui transformasi data dengan MSI (*Method Succesive Interval*). Setelah itu melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program SPSS 26.0 maka akan didapat output sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Kolerasi Variabel Kemampuan Adaptasi Terhadap *Engagement* Pegawai

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	,662**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	72	72
Y	Pearson Correlation	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi Kemampuan Adaptasi (X_1) dengan *Engagement* Pegawai (Y) sebesar $r = 0,662$ ini berarti terdapat hubungan kuat antara kualitas (X_1) Kemampuan Adaptasi terhadap *Engagement* Pegawai (Y). Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2013), maka eratnya korelasi Kemampuan Adaptasi (X_1) dengan *Engagement* Pegawai (Y) adalah kuat karena berkisar 0,600 – 0,799. Berdasarkan analisis penulis besar hubungan dari kemampuan adaptasi sedang terhadap *engagement* pegawai, namun hubungannya positif yang artinya mampu meningkatkan

engagement pegawai.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Variabel Kemampuan Adaptasi Terhadap *Engagement* Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,430	3,06808

Koefisien determinasi adalah merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable Kemampuan Adaptasi terhadap perubahan variabel *Engagement* Pegawai. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Kemampuan Adaptasi terhadap variabel *Engagement* Pegawai dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,438 atau sebesar 43,8% diperoleh dari hasil ($R^2 \times 100\% = 0,438 \times 100\% = 43,8\%$), artinya variabel *Engagement* Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Kemampuan Adaptasi (X1) sebesar 43,8%, sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan analisis penulis kemampuan adaptasi mampu dijadikan faktor pendukung dalam meningkatkan engagement pegawai yang mengarah pada perbaikan sikap pegawai dalam bekerja dalam meningkatkan emosional positifnya.

Terdapat Pengaruh Kemampuan Adaptasi terhadap *Engagement* Pegawai

Dengan ketentuan adalah jika: signifikansi $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Selain itu juga membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} di mana jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t:

Tabel 3. Uji-T Pengaruh Variabel Kemampuan Adaptasi Terhadap *Engagement* Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,062	2,255		4,462	,000
	X1	,313	,042	,662	7,387	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 7,387 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,993 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,387 > 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh sedang dan signifikan sebesar 43,8% antara Kemampuan Adaptasi terhadap *Engagement* Pegawai. Berdasarkan analisis penulis kemampuan adaptasi secara nyata mampu memberikan pengaruh terhadap engagement pegawai, pengaruhnya mengarah pada peningkatan engagement pegawai, maka dari itu kemampuan adaptasi pegawai harus ditingkatkan kedepannya.

Pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap *Engagement* Pegawai

Sebelum penulis melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data dari hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu di rubah menjadi interval melalui transformasi data dengan MSI (*Method Succesive Interval*). Setelah itu melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program SPSS 26.0 maka akan didapat output sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Kolerasi Variabel *Organizational citizenship behavior* Terhadap *Engagement* Pegawai

		Correlations	
		Y	X2
Y	Pearson Correlation	1	,590**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	72	72
X2	Pearson Correlation	,590**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi *Organizational citizenship behavior* (X_2) dengan *Engagement* Pegawai (Y) sebesar $r = 0,590$ ini berarti terdapat hubungan kuat antara kualitas (X_2) *Organizational citizenship behavior* terhadap *Engagement* Pegawai (Y). Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2013), maka eratnya korelasi *Organizational citizenship behavior* (X_2) dengan *Engagement* Pegawai (Y) adalah sedang karena berkisar $0,400 - 0,599$. Berdasarkan analisis penulis *Organizational citizenship behavior* merupakan komponen penting dalam meningkatkan perilaku pegawai dalam bekerja. OCB sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi, karena OCB mampu mempengaruhi aspek- aspek sosial yang ada di organisasi, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah OCB, pegawai yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya pegawai yang bertindak OCB. Dengan demikian organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Variabel *Organizational citizenship behavior* Terhadap *Engagement* Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 ^a	,348	,339	3,30406

Koefisien determinasi adalah merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel *Organizational citizenship behavior* terhadap perubahan variabel *Engagement* Pegawai. Besarnya sumbangan atau peranan variabel *Organizational citizenship behavior* terhadap variabel *Engagement* Pegawai dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar $0,348$ atau sebesar $34,8\%$ diperoleh dari hasil ($R^2 \times 100\% = 0,348 \times 100\% = 34,8\%$), artinya variabel *Engagement* Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel *Organizational citizenship behavior* (X_2) sebesar $34,8\%$, sedangkan sisanya $65,2\%$ dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan analisis penulis Perilaku OCB dapat dilakukan dimana saja, tidak harus menunggu dalam suatu kondisi organisasi atau perusahaan yang besar. OCB dapat sederhanakan maknanya sebagai "kerjasama tim" tanpa melihat adanya keuntungan dari segi materi dan no materi setelah membantu rekan kerja. Perilaku OCB tidak hanya berdampak baik terhadap seorang pegawai akan tetapi OCB akan berdampak baik bagi perusahaan. Jika organisasi atau perusahaan memiliki perilaku OCB maka sudah dipastikan kinerja organisasi juga akan lebih baik, dibandingkan kinerja organisasi lain yang belum memiliki perilaku OCB.

Terdapat Pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap *Engagement* Pegawai

Dengan ketentuan adalah jika: signifikansi $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika

signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Selain itu juga membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} di mana jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t:

Tabel 6. Uji-T Pengaruh Variabel *Organizational citizenship behavior* Terhadap *Engagement* Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,028	2,238		5,823	,000
	X2	,403	,066	,590	6,116	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 6,116 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,993 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,116 > 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh sedang dan signifikan sebesar 93,7% antara *Organizational citizenship behavior* terhadap *Engagement* Pegawai.

Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan *Organizational citizenship behavior* Terhadap *Engagement* Pegawai

Pada penelitian ini, penulis menggunakan Analisis Regresi Linier berganda. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk membuat estimasi koefisien-koefisien persamaan linier, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi nilai variabel terikat.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Nilai taksiran variabel *Engagement* Pegawai

X_1 = Kemampuan Adaptasi

X_2 = *Organizational citizenship behavior*

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Dengan menggunakan *software* SPSS 26.0, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Uji-T Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,153	2,310		3,530	,001
	X1	,227	,053	,482	4,257	,000
	X2	,191	,077	,280	2,474	,016

a. Dependent Variable: Y

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 8,153 + 0,227 X_1 + 0,191 X_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Konstanta = 8,153 Artinya jika Kemampuan Adaptasi dan *Organizational citizenship behavior* bernilai konstan (nol) /tidak ada peningkatan, maka *Engagement* Pegawai akan bernilai sebesar 8,153

2. $b_1 = 0,227$ Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Kemampuan Adaptasi dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada meningkatnya *Engagement* Pegawai sebesar 0,227.
3. $b_2 = 0,191$ Artinya setiap penurunan yang terjadi pada *Organizational citizenship behavior* dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai sebesar 0,191

Tabel 8. Koefisien Determinasi Variabel Kemampuan Adaptasi Dan *Organizational citizenship behavior* Terhadap *Engagement* Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,484	,469	2,96168

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0,484 atau 48,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kemampuan Adaptasi dan *Organizational citizenship behavior* secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh secara signifikan terhadap *Engagement* Pegawai sebesar 48,4%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 48,4\% = 51,6\%$ lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Dari hipotesis tiga tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ho: $r^2_{x_1x_2y} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Kemampuan Adaptasi dan *Organizational citizenship behavior* terhadap *Engagement* Pegawai.

Ha: $r^2_{x_1x_2y} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Kemampuan Adaptasi dan *Organizational citizenship behavior* terhadap *Engagement* Pegawai.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. Jika nilai $F_{sign} < \alpha$ 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Tabel 9. Pengaruh Variabel Kemampuan Adaptasi Dan *Organizational citizenship behavior* Terhadap *Engagement* Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567,323	2	283,662	32,339	,000 ^b
	Residual	605,239	69	8,772		
	Total	1172,562	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai F_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 70$ adalah 32,339 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} > f_{tabel} = 3.13$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sedang dan signifikan sebesar 48,4% dari Kemampuan Adaptasi dan *Organizational citizenship behavior* secara bersama-sama (simultan) terhadap *Engagement* Pegawai

Gambaran Kemampuan Adaptasi, *Organizational citizenship behavior* dan *Engagement* Pegawai

Kemampuan Adaptasi termasuk kategori “Sangat Tinggi”. Artinya Pegawai Bank Negara

Indonesia KCU Asia Afrika memiliki kemampuan dalam menangani keadaan darurat dan mampu meminimalkan stress kerja melalui hasil kerja yang bisa dicapainya sesuai SOP yang berlaku. Pada dasarnya pegawai mampu beradaptasi dilingkungan pada situasi dan kondisi apapun

Organizational citizenship behavior termasuk kategori “Tinggi”. Artinya Pegawai di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika memiliki kemampuan membantu pekerjaan orang lain yang memang butuh bantuan dan tidak bisa diselesaikan sendiri dan Pegawai Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan lain khususnya pekerjaan yang berat dikerjakan oleh pegawai lainnya. Pegawai di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika memiliki kemampuan dalam menjalankan fungsi organisasi. Pegawai di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika memiliki tingkat kedisiplinan yang baik akan kehadiran kerja, di perbankan yang dikedepankana dalah pelayanan terhadap nasabah maka dari itu awal kehadiran sangat penting. Pegawai di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika memiliki tingkat kedisiplinan yang baik akan kehadiran kerja, di perbankan yang dikedepankana dalah pelayanan terhadap nasabah maka dari itu awal kehadiran sangat penting dan Pegawai Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika selalu mematuhi aturan yang berlaku dan Pegawai di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika mampu menyimpan informasi nasabahnya jangan sampai bocor ke tangan yang tidak bertanggung jawab, karena akan berhubungan dengan kerugian finansial dan Pegawai Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika mampu mengikuti perubahan akan sistem perusahaan.

Pengaruh Kemampuan Adaptasi Terhadap *Engagement* Pegawai

Nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 7,387 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,993 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,387 > 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh sedang dan signifikan sebesar 43,8% antara Kemampuan Adaptasi terhadap *Engagement* Pegawai.

Hasil ini sesuai dengan teori Menurut Turner, (2017) kemampuan adaptasi merupakan perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif atau kreatif sebagai respon dari perubahan lingkungan. Kemampuan adaptasi memberikan pengaruh positif terhadap *Engagement* pegawai, semakin cepat pegawai beradaptasi dengan lingkungan kerjanya maka akan meningkatkan *Engagement* pegawai melalui respon kerja yang positif.

Hal ini didukung oleh penelitian (Den, 2020) dan (Rose, 1985) yang menyatakan kemampuan adaptasi memberikan pengaruh terhadap *Engagement* pegawai.

Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *Engagement* pegawai

Nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 6,116 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,993 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,116 > 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh sedang dan signifikan sebesar 93,7% antara *Organizational citizenship behavior* terhadap *Engagement* Pegawai

Hubungan yang kuat antara *Engagement* pegawai dengan *organizational citizenship behavior* dapat disebabkan karena keterikatan hubungan kedua variabel. Hasil penelitian dari (Wibowo, 2019) menunjukkan bahwa perilaku yang jauh melebihi kebutuhan formal pekerjaan dapat memfasilitasi kinerja organisasi melalui produktivitas individu. Pada saat pegawai mempunyai engaged kepada perusahaan, mereka bekerja dengan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Pegawai akan menunjukkan perilaku menerima segala situasi yang terjadi pada organisasi dan ikut terlibat dalam kelangsungan hidup organisasi.

Hubungan antara *Engagement* pegawai dengan *organizational citizenship behavior* dikatakan saling berikatan salah satunya juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Thiruvenkadam, 2014), bahwa pegawai yang mempunyai *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif kepada organisasi dengan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan berusaha menjadi yang terbaik dalam setiap pekerjaan.

Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dan *Organizational citizenship behavior* Terhadap *Engagement* Pegawai

Nilai F_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 70$ adalah 32,339 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $F_{hitung} > f_{tabel} = 3.13$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sedang dan signifikan sebesar 48,4% dari Kemampuan Adaptasi dan *Organizational citizenship behavior* secara bersama-sama (simultan) terhadap *Engagement* Pegawai

D. Kesimpulan

1. Kemampuan Adaptasi termasuk kategori “Sangat Tinggi”. Artinya Pegawai Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika memiliki kemampuan dalam menangani keadaan darurat dan mampu meminimalkan stress kerja melalui hasil kerja yang bisa dicapainya sesuai SOP yang berlaku. Pada dasarnya pegawai mampu beradaptasi dilingkungan pada situasi dan kondisi apapun. *Organizational citizenship behavior* termasuk kategori “Tinggi”. Artinya Pegawai di Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika memiliki kemampuan membantu pekerjaan orang lain yang memang butuh bantuan dan tidak bisa diselesaikan sendiri dan Pegawai Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan lain khususnya pekerjaan yang berat dikerjakan oleh pegawai lainnya. *Engagement* Pegawai yaitu dengan nilai skor terbesar 321, adapun dimensi yang menghasilkan nilai skor terendah yaitu dengan nilai skor sebesar 306,6 Variabel *Engagement* Pegawai menghasilkan nilai rata-rata sebesar 314 dan berada pada garis kontinum 84% dengan demikian pernyataan dari *Engagement* Pegawai termasuk kategori “tinggi/baik”.
2. Nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 7,387 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,993 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,387 > 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh sedang dan signifikan sebesar 43,8% antara Kemampuan Adaptasi terhadap *Engagement* Pegawai.
3. Nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 6,116 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,993 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,116 > 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh sedang dan signifikan sebesar 93,7% antara *Organizational citizenship behavior* terhadap *Engagement* Pegawai
4. Nilai F_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 70$ adalah 32,339 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $F_{hitung} > f_{tabel} = 3.13$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sedang dan signifikan sebesar 48,4% dari Kemampuan Adaptasi dan *Organizational citizenship behavior* secara bersama-sama (simultan) terhadap *Engagement* Pegawai

Acknowledge

Untuk itu pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan ketulusan penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah melacarkan segala urusan yang berkaitan dengan proses penyusunan skripsi maupun selama kegiatan di Universitas Islam Bandung.
2. Kedua orang tuaku yang sangat ku sayangi dan kucintai, ayahanda dan Ibunda dan seluruh keluarga besarku yang telah menjadi inspirasiku untuk menggapai cita-citaku.
3. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. Selaku Rektor Universitas Islam Bandung
4. Ibu Dr. Hj. Nunung Nurhayati, S.E., M.Si., CGA. Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
5. Ibu Dr. Sri Suwarsi, S.E, M.Si., CGA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Dosen Wali yang telah memberikan pengarahan dan nasehat serta semangat kepada penulis selama menjalankan kuliah di Universitas Islam Bandung.

6. Ibu Dr. Sri Suwarsi, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, masukan, ilmu, motivasi, serta nasihat kepada penulis dalam proses penulisan skripsi.
7. Ibu Allya Roosallyn A, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing pendamping yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, masukan, ilmu, motivasi, serta nasihat kepada penulis dalam proses penulisan skripsi.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
9. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah mambantu membantu proses administrasi selama masa perkuliahan.
10. Bank Negara Indonesia KCU Asia Afrika selaku subjek dari penelitian skripsi ini, dan mengucapkan terimakasih atas kerjasama dan bantuannya.

Daftar Pustaka

- [1] Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Alinda Mariyanti Wibowo. (2019). Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Organizational citizenship behavior Pada Perawat Rumah Sakit X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3).
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] As'ad. (2012). *Psikologi Industri. Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- [5] Benjamin. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- [6] Bharata. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Kasus di Divisi Teknologi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(2), 259.
- [7] Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- [8] Boylan, S. A. & Turner, K. A. (2017). Developing Organizational Adaptability for Complex Environment. *Journal of Leadership Education*, 1(1).
- [9] Brown, A. (2014). *Developing Career Adaptability and Innovative Capabilities Through Learning and Working in Norway and the United Kingdom*. Intitute for Employment Research, University of Warwick, Coventry CVA, 7(1).
- [10] Derrick Suehs. (2015). Emotional Intelligence and Employee Engagement: A Quantitative Study to Explore the Relationship between the Emotional Intelligence of Frontline Managers and Supervisors and the degree of Employee Engagement of their Direct Reports in a Tertiary Care Heal. *Fisher Digital Publications*, 1(1), 239.
- [11] Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- [12] Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- [13] Duwi, P. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data*. Yogyakarta: Gava Medika.
- [14] Ghosh, K. (2014). Creative Leadership for Workplace Innovation : an Applied SAP-LAP Framework. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 30(1), 10–14.
- [15] Hadari Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada Universutas Press.
- [16] Handoko. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- [17] Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [18] Ikftikah Ukfiyanti. (2019). Pengaruh Pelatihan Kecerdasan Emosional Terhadap Employee Engagement Pada Guru Di Ypac Semarang. *Manajemen*, 1(1).

- [19] Imam Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi (Ketujuh). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [20] Joseph G Rose. (1985). Adaptation to Work: An Analysis of Employee Health, Withdrawal, and Change. *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES*, 36(1).
- [21] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [22] Machtedy Van Den. (2020). How do Employees Adapt to Organizational Change? The Role of Meaning-making and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 23(56), 1–16.
- [23] Marciano, P. . (2010). *Carrots and Sticks Don't Work : Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Manhattan: Mc.Grow Hill Book.
- [24] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *manajemen sumber daya manusia (9th ed.)*. Salemba Empat.
- [25] Muhidin, dan A. S. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [26] Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S. . (2011). *Organizational citizenship behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. CA: Sage.
- [27] Organ, Dennis W., et. . (2010). *Organizational citizenship behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- [28] R.Terry, G. dan L. W. R. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [29] Risher. (2010). Don't overlook frontline supervisors. *Public Manager*, 39(1), 74–76.
- [30] Robbins, S. . dan J. T. . (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [31] Robbins, S. P. and M. C. (2012). *Management*. United States of America: Pearson Education.
- [32] Saleem, S. and S. A. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Emperical Study From Pakistani Academic Sector. *Europen Journal of Business and Management*, 5(5), pp: 194-207.
- [33] Salidi Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- [34] Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [35] Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [36] Singarimbun dan Effendi. (2010). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- [37] Sridhar, A., & Thiruvankadam, T. (2014). Impact of employee Engagement on organization citizenship bahavior. *Journal of Management Research*, 6(2), 147–155.
- [38] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [39] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [40] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [41] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [42] Udik Abdullah. (2015). *Meledakkan IESQ Dengan Langkah Takwa dan Tawakal*. Jakarta: Zikir Hakim.
- [43] Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- [44] Zaenal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan W., & Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [45] Susanti Vini Tri, Frendika Rusman. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan*

Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 1(2), 127-136.