

## Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang

**Frieda Nuzulia Retna Hidayati<sup>1</sup>, B. Suko Priyono<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

Email: [friedanuzulia10@gmail.com](mailto:friedanuzulia10@gmail.com)<sup>1</sup>, [bambangsp@edu.unisbank.ac.id](mailto:bambangsp@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh employee engagement terhadap komitmen Organisasional, (2) pengaruh Knowledge sharing terhadap komitmen Organisasional, (3) pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior, (4) pengaruh Knowledge sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior, (5) pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior, (6) Komitmen Organisasional apakah memediasi pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior, (7) Komitmen Organisasional apakah memediasi pengaruh Knowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang. Penelitian ini dilakukan di tiga Lembaga Pelatihan dan Kursus yaitu LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata. Responden pada penelitian ini berjumlah 100 orang, pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu mengambil sampel 100% dari populasi. Proses pengumpulan data dari dilakukan dengan skala. Uji instrumen yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Data diuji menggunakan regresi linier berganda, uji determinan, uji F (Goodness of Fit). Uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi berganda dan sobel test untuk uji intervening. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional, (2) Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional, (3) Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational citizenship behavior, (4) Knowledge sharing berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Organizational citizenship behavior, (5) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational citizenship behavior, (6) Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh Employee engagement terhadap organizational citizenship behavior, (7) Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh Knowledge sharing terhadap organizational citizenship behavior karyawan di Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang.

**Kata Kunci:** *Keterlibatan Karyawan, Berbagi Pengetahuan, Komitmen Organisasi, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi*

i

### Abstract

This study aims to examine and analyze: (1) the effect of employee engagement on organizational commitment, (2) the effect of Knowledge Sharing on organizational commitment, (3) the effect of employee engagement on organizational citizenship behavior, (4) the influence of Knowledge Sharing on organizational citizenship behavior, (5) the effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior, (6) whether Organizational Commitment mediates the effect of Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior, (7) Does Organizational Commitment mediate the

effect of Knowledge Sharing on Organizational Citizenship Behavior on the employees of the Course Institute at Sinar Nusantara, AMIK JTC and Graha Wisata Semarang City. This research was conducted in three training institutions and courses, namely LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank and LPK Graha Wisata. Respondents in this study amounted to 100 people, sampling using the census method, namely taking a sample of 100% of the population. The process of collecting data from is done with a scale. The test instruments used were normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation. The data were tested using multiple linear regression, determinant test, F test (Goodness of Fit). Hypothesis testing using multiple regression analysis and Sobel test for the intervening test. Based on the results of the study, it can be concluded as follows: (1) Employee engagement has a positive and significant effect on organizational commitment, (2) Knowledge Sharing has a positive and significant effect on organizational commitment, (3) Employee engagement has a positive and significant effect on Organizational citizenship behavior, (4) Knowledge Sharing has a positive and insignificant effect on organizational citizenship behavior, (5) organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, (6) organizational commitment is able to mediate the effect of employee engagement on organizational citizenship behavior, (7) organizational commitment is able to mediate the influence Knowledge Sharing on organizational citizenship behavior of employees at Course Institutions at Sinar Nusantara, AMIK JTC and Graha Wisata Semarang City.

**Keywords** : *Employee Engagement, Knowledge Sharing, Organizational Commitment, Organization Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Keterikatan karyawan atau employee engagement, menurut Schaufeli (2002) ialah keadaan mental yang positif serta memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (vigor), pengabdian (dedication), serta penghayatan (absorption). Berarti pihak manajemen suatu perusahaan perlu menguatkan employee engagement, sebab karyawan yang tidak engaged berarti sudah kehabisan motivasi kerja, serta hendak mendesak kenaikan turnover pada karyawan, dan berakibat terhadap rendahnya tingkatan kedatangan serta pula menyusutnya kinerja karyawan tersebut (Ayu, 2015)

Penelitian Cendani & Tjahjaningsih (2015) melaporkan bahwa employee engagement berpengaruh positif serta signifikan terhadap OCB (Organizational citizenship behaviour). Hasil riset yang dicoba oleh Ariani (2013) menampilkan kalau employee engagement berpengaruh positif terhadap OCB. Menurut penelitian Ningsih, dkk (2013) organizational citizenship behavior dipengaruhi oleh komitmen organisasional, moral, motivasi dan iklim organisasi. Karyawan dengan OCB yang besar hendak jadi lebih loyal terhadap industri sebab OCB dipercaya ialah suatu wujud sikap positif karyawan atas perasaan diterima dalam industri tersebut sehingga bisa tingkatkan daya guna organisasional yang menuju terhadap kesuksesan serta khasiat jangka panjang (Prasetio, dkk, 2015).

Sulistyo & Ardiyanti (2019) menyatakan bahwa sikap Knowledge Sharing bisa meningkatkan dan tingkatkan dalam melaksanakan sikap yang silih menolong serta bertabiat sukarela dalam melaksanakan tugas diluar tanggung jawab utamanya yang jadi karakteristik dari sikap organizational citizenship behavior yang baik dengan didorong kebijakan lembaga dalam membagikan sarana pegawai dalam melaksanakan sikap Knowledge Sharing yang menjadikan pegawai ikut serta dalam berbagi data dan pengetahuan.

Priambodo, dkk (2019) mengatakan kalau salah satu aspek yang dipengaruhi employee engagement yaitu komitmen organisasional. Patterson (2009) mengatakan kalau aspek yang sangat berarti yang bisa menimbulkan ketidaksiuksesan pergantian organisasional merupakan minimnya komitmen orang-orang yang ikut serta di dalamnya. Sebagian periset mengatakan kalau Komitmen Organisasional memainkan peranan berarti dalam penerimaan karyawan terhadap pergantian (Zulkarnain & Hadiyan, 2014). Salah satu metode yang bisa dicoba oleh organisasional buat membuat karyawan berkomitmen merupakan membuat karyawan terikat (engaged) dengan pekerjaan serta organisasionalnya dikala ini.

Komitmen organisasional tidak hanya dipengaruhi employee engagement, tapi juga factor Knowledge Sharing. Bagi Tandayong serta Endalmen (2019) melaporkan kalau Komitmen Organisasional ialah aspek yang mempengaruhi terhadap Knowledge Sharing semacam konsesus yang dicoba tadinya menciptakan kesediaan karyawan untuk Knowledge Sharing bergantung pada 3 aspek utama ialah: aspek orang (semacam komitmen karyawan terhadap organisasional), aspek kelompok (semacam keyakinan terhadap rekan kerja) serta aspek organisasional (semacam area kerja serta etika di organisasional tersebut).

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan di LKP Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata dapat dipaparkan bahwa tingkat Employee engagement karyawan mencapai 61,86%, tingkat Knowledge Sharing karyawan mencapai 60,43%, tingkat Komitmen organisasional karyawan pada tingkat 59,00%, dan tingkat Organizational citizenship behavior mencapai 61,85%. Dari keempat variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki organizational citizenship behavior pada kategori cukup.

Dalam kenyataan, tidak semua aspek dapat berjalan secara efektif. Pertama, employee engagement sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan, dalam kenyataannya sebagian praktik employee engagement, sering terdapat hubungan searah antara karyawan dengan perusahaan. Kedua, Knowledge Sharing, salah satu langkah dalam manajemen berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya, masih dipahami oleh sebagian karyawan hanya sekedar membantu atau menolong karyawan-karyawan agar dapat mengatasi hambatanya untuk bisa bekerja lebih baik.

Ketiga, komitmen organisasional sebagai konstruk psikologis yang mewakili karakteristik hubungan antara individu dengan organisasinya dan berimplikasi terhadap keputusan individu untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Dalam kenyataannya, hampir setiap saat, adanya karyawan yang resign untuk berpindah ke perusahaan lain. Di antara mereka juga ada yang kurang mengenal organisasi, kurang terlibat penuh dalam organisasi, kurang memiliki kedekatan emosional yang erat. OCB (Organizational Citizenship Behavior) sebagai perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Pada kenyataannya, ada karyawan yang enggan membantu teman kerja secara sukarela, munculnya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, kurang menjaga ketenangan, melakukan complain mengenai ketidaknyamanan bekerja, kurang sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, kurang menghargai perusahaan, banyak mengeluh, kurang loyal, dan kurang inisiatif. Permasalahan organizational citizenship behavior ini sangat berpengaruh pada perkembangan LKP, karena organizational citizenship behavior karyawan yang kurang baik, akan menyebabkan mutu dan lulusan LKP menjadi kurang baik pula. Jika mutu lulusan kurang baik maka akan terjadi kesenjangan struktur yang tajam antara persediaan dan permintaan tenaga kerja terlatih.

Berbagai penelitian membuktikan Organizational citizenship behavior dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya, antara lain employee engagement, Knowledge Sharing, dan komitmen organisasional. Oleh karena itu peneliti memilih judul ini tentang Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Komitmen Organisasional pada LKP Sinar Nusantara, LKP Alfabank, dan LKP Graha Wisata Semarang.

Pertanyaan-pertanyaan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh employee engagement terhadap komitmen Organisasional? (2) Bagaimana pengaruh Knowledge sharing terhadap komitmen Organisasional? (3) Bagaimana pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior? (4) Bagaimana pengaruh Knowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior? (5) Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior? (6) Apakah Komitmen Organisasional memediasi pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior? (7) Apakah Komitmen Organisasional memediasi pengaruh Knowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior?

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis kausalitas atau penelitian yang memiliki hubungan langsung berdasarkan sebab akibat Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah employee engagement dan Knowledge Sharing, variabel dependennya adalah Organizational citizenship behavior dan variabel intervening ialah komitmen organisasional.

Lokasi penelitian ini berada di LKP Sinar Nusantara, LKP Alfabank, dan LKP Graha Wisata Semarang. Populasi penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode populasi sampling atau sensus yaitu mengambil sampel 100% dari populasi. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu dengan teknik skala kuesioner.

Uji validitas instrumen digunakan teknik Analisis Faktor (Construct Validity) tipe KMO MSA (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy). Uji reliabilitas skala dalam penelitian ini digunakan rumus Alpha. Uji Hipotesis menggunakan t-test dan Uji Intervening/ Uji Mediasi menggunakan Uji Sobel. Uji Sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu Komitmen organisasional (Y1). Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Metode uji hipotesis dan analisis data dengan Multiple Linear Regression menggunakan SPSS for Windows 21 (Ghozali, 2011: 210).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

### **Deskripsi Responden**

Berdasarkan hasil karakteristik responden menjelaskan bahwa responden pria berjumlah 76 orang dan wanita 24 orang. Responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 40 orang, pendidikan terakhir D3 berjumlah 9 orang, pendidikan terakhir S1 berjumlah 26 orang, pendidikan terakhir S2 berjumlah 24 orang, pendidikan terakhir S3 berjumlah 1 orang. Kemudian responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun berjumlah 59 orang, yang memiliki masa kerja 11-15 tahun berjumlah 24 orang, yang memiliki masa kerja 16-20 tahun berjumlah 7 orang, dan yang memiliki masa kerja > 20 tahun berjumlah 10 orang.

### **Deskripsi Variabel**

Deskripsi variabel yang dianalisis meliputi variabel employee engagement sebanyak 15 indikator, variabel Knowledge Sharing sebanyak 14 indikator, variabel komitmen organisasional sebanyak 12 indikator, dan variabel organizational citizenship behavior sebanyak 26 indikator.

Pendapat responden terhadap employee engagement pada tingkat 76,38% kategori baik, Knowledge Sharing pada tingkat 75,04% kategori baik, komitmen organisasional pada tingkat 75,69% kategori yang baik, dan organizational citizenship behavior pada tingkat 74,30% kategori baik.

### **Pengujian Validitas**

Syarat kecukupan sampel penelitian dinyatakan telah terpenuhi. Hal ini dibuktikan dari hasil olah data yang menunjukkan bahwa output KMO (Keiser Mayer Olkin of Measuring Sampling) variabel employee engagement = 0,932, 15 butir indikator mempunyai loading factor(LF) lebih besar dari 0,4. Variabel Knowledge Sharing KMO = 0,935 dan 14 butir indikator mempunyai loading factor(LF) lebih besar dari 0,4. Variabel komitmen organisasional KMO = 0,924 dan 12 butir indikator mempunyai loading factor(LF) lebih besar dari 0,4. Variabel organizational citizenship behavior KMO = 0,922 dan 26 butir indikator mempunyai loading factor(LF) lebih besar dari 0,4. Sehingga dapat dikatakan bahwa 67 indikator, semua sudah memenuhi kaidah dalam pengujian validitas.

### **Pengujian Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas, nilai Alpha Cronbach dari variabel employee engagement 0,971, Knowledge Sharing 0,959, komitmen organisasional 0,955, dan organizational citizenship behavior 0,957 menunjukkan bahwa semua di atas 0,6 sehingga disimpulkan semua variabel instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah memenuhi syarat reliabilitasnya atau dinyatakan reliabel/andal.

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) X1 dan X2 terhadap Y1

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Employee engagement dan Knowledge Sharing) terhadap variabel dependen (Organizational citizenship behavior) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang ada.

Model empiris yang semula dirumuskan adalah

$$Y1 = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui hubungan antara variabel independen (Employee engagement dan Knowledge Sharing) terhadap variabel Mediasi (Komitmen organisasional) karyawan di Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang diketahui koefisien determinasi ditunjukkan Adjusted R Square yaitu 0,807, berarti 80,7 % perubahan dari variabel Komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel Employee engagement dan Knowledge Sharing, sedangkan sisanya sebesar (100 % - 80,7 % = 19,3 %) adalah dijelaskan di luar model tersebut di atas misalnya kepuasan kerja, kompensasi, budaya kerja dan lain sebagainya.

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) X1, X2, dan Y1 terhadap Y2

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Employee engagement dan Knowledge Sharing) dan variabel mediasi (Komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (Organizational citizenship behavior) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang ada.

Model empiris yang semula dirumuskan adalah

$$Y2 = \alpha2 + \beta3X1 + \beta4X2 + \beta5Y1 + e2$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui hubungan antara variabel independen (Employee engagement dan Knowledge Sharing) dan Mediasi (Komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (Organizational citizenship behavior) karyawan di Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang diketahui koefisien determinasi ditunjukkan Adjusted R Square yaitu 0,875, berarti 87,5 % perubahan dari variabel organizational citizenship behavior karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Employee engagement, Knowledge Sharing dan Komitmen organisasional sedangkan sisanya sebesar (100 % - 87,5 % = 12,5 %) adalah dijelaskan di luar model tersebut.

### Uji F (Goodness of Fit)

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikatnya.

Hasil Uji F pada persamaan I, nilai Fhitung sebesar 207,56 (> Ftabel = 2,696) dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Employee engagement dan Knowledge Sharing secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen organisasional (Y1) karyawan di Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang.

Hasil Uji F pada persamaan II, nilai Fhitung sebesar 231,904 (> Ftabel = 2,696) dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Employee engagement, Knowledge Sharing dan Komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational citizenship behavior karyawan di Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang.

### Analisis Regresi

Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan regresi berganda sebagai berikut

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi

Persamaan	Uji Model		Uji Hipotesis		Keterangan Ha
	Adjusted r <sup>2</sup>	Uji F & sig	Standardized Coefficients - Beta	t-test & sig	
Y1= 0,378X1 + 0,555X2	0,807	207,560 (0,000)	0,378	4,436 (0,000)	Ha1 Diterima

			0,555	6,505 (0,000)	Ha2 Diterima
$Y2 = 0,182X1 + 0,133X2 + 0,655Y1$	0,875	231,904 (0,000)	0,182	2,421 (0,017)	Ha3 Diterima
			0,133	1,616 (0,109)	Ha4 Ditolak
			0,655	8,026 (0,000)	Ha5 Diterima

Berdasarkan tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi I sebagai berikut.

$$Y1 = \beta1X1 + \beta2X2$$

$$Y1 = 0,378X1 + 0,555X2$$

Y1 = Komitmen organisasional

X1 = *Employee engagement*

X2 = *Knowledge Sharing*

Koefisien konstanta bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel *Employee engagement* dan *Knowledge Sharing* maka Komitmen organisasional mengalami peningkatan.

Koefisien regresi *Employee engagement* bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya, maka apabila *Employee engagement* mengalami peningkatan, maka Komitmen organisasional cenderung mengalami peningkatan,

Koefisien regresi *Knowledge Sharing* bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya, maka apabila *Knowledge Sharing* mengalami peningkatan, maka Komitmen organisasional cenderung mengalami peningkatan.

Berdasarkan tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi II sebagai berikut.

$$Y2 = \beta3X1 + \beta4X2 + \beta5Y1 + e2$$

$$Y2 = 0,182X1 + 0,133X2 + 0,655Y1$$

Y2 = *Organizational citizenship behavior*

Y1 = Komitmen organisasional

X1 = *Employee engagement*

X2 = *Knowledge Sharing*

Koefisien konstanta bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel *Employee engagement*, *Knowledge Sharing*, dan Komitmen organisasional, maka *Organizational citizenship behavior* cenderung mengalami peningkatan.

Koefisien regresi *Employee engagement* bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya, maka apabila *Employee engagement* mengalami peningkatan, maka *Organizational citizenship behavior* cenderung mengalami peningkatan.

Koefisien regresi *Knowledge Sharing* bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya, maka apabila *Knowledge Sharing* mengalami peningkatan, maka *Organizational citizenship behavior* cenderung mengalami peningkatan.

Koefisien regresi Komitmen organisasional bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya, maka apabila Komitmen organisasional mengalami peningkatan, maka *Organizational citizenship behavior* cenderung mengalami peningkatan.

### Pengujian Hipotesis

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut.

1. Hasil Pengujian Hipotesis 1 (H1) : *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda tabel 4.10 dapat diketahui bahwa  $t$  hitung 4,436 >  $t$  tabel 1,984 dengan nilai Sig untuk variabel *employee engagement* terhadap Komitmen organisasional sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti hipotesis 1 diterima yaitu *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional.

2. Hasil Pengujian Hipotesis 2 (H2) : *Knowledgee sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa  $t$  hitung 6,505 >  $t$  tabel 1,984 dengan nilai Sig untuk variabel Employee engagement sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti hipotesis 2 diterima yaitu Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Berarti Hipotesis Ha1 diterima.

3. Hasil Pengujian Hipotesis 3 (H3) : *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.10, dapat diketahui bahwa  $t$  hitung 2,421 >  $t$  tabel 1,984 dengan nilai Sig untuk variabel Employee Engagement sebesar  $0,642 > 0,05$  berarti hipotesis 3 diterima yaitu Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

4. Hasil Pengujian Hipotesis 4 (H4): *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.10, dapat diketahui bahwa  $t$  hitung 1,616 <  $t$  tabel 1,984 dengan nilai Sig untuk variabel Knowledge Sharing sebesar  $0,109 > 0,05$  berarti hipotesis 4 ditolak yaitu Knowledge Sharing berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

5. Hasil Pengujian Hipotesis 5 (H5) : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.10, dapat diketahui bahwa  $t$  hitung 8,026 >  $t$  tabel 1,984 dengan nilai Sig untuk variabel Komitmen organisasional sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti hipotesis 5 diterima yaitu Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Mediasi dengan Sobel Test

Persamaan	Coefficients (nilai z)	sig	Keterangan Ha
X1 terhadap Y2 melalui Z	8,5207	0,000	Ha6 Diterima
X2 terhadap Y2 melalui Z	8,8560	0,000	Ha7 Diterima

6. Hasil Pengujian Hipotesis dengan mediasi (H6) : Komitmen organisasi memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang.

Uji hipotesis dengan mediasi 6 dilakukan dengan menggunakan Sobel test. Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh X1 terhadap Y2 melalui Y1. Dalam hal ini variabel Y1 merupakan mediator hubungan dari X1 ke Y2. Untuk menguji seberapa besar peran variabel Y1 memediasi pengaruh X1 terhadap Y2 digunakan uji Sobel test.

Dari tabel hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa nilai koefisien z sebesar 8,5207 dengan signifikansi 0.000, berarti ada pengaruh mediasi yang signifikan Komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh Employee Engagement terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang

7. Hasil Pengujian Hipotesis dengan mediasi 7 (H7) : Komitmen organisasi memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Lembaga Kursus Di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang.

Uji hipotesis dengan mediasi 7 juga dilakukan dengan menggunakan Sobel test. Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dalam hal ini variabel Y1 merupakan mediator hubungan dari X2 ke Y2. Untuk menguji seberapa besar peran variabel Y1 memediasi pengaruh X2 terhadap Y2 digunakan uji Sobel test.

Dari tabel hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa nilai koefisien z sebesar 8,8560 dengan signifikansi 0.000, berarti **ada pengaruh mediasi yang signifikan** Komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang.

## PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa *Employee engagement*, *Knowledge Sharing* dan Komitmen organisasional memiliki nilai jalur hubungan kausal yang signifikan antar satu dengan lainnya terhadap *Organizational citizenship behavior* Karyawan.

### **Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Komitmen organisasional**

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap Komitmen Organisasional karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,272 dan t statistik sebesar 4,436 lebih besar dari t tabel 1,984, hal ini dapat diindikasikan bahwa *employee engagement* meningkatkan Komitmen Organisasional. Dengan demikian pada penelitian kasus ini, Komitmen Organisasional dapat ditingkatkan melalui *employee engagement* karyawan.

Adapun hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Priti (2021) yang membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hali (2019) juga membuktikan bahwa hasil analisis deskriptif untuk variabel *employee engagement* dapat diketahui bahwa penerapan *employee engagement* yang sudah dilakukan di PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur masih terbilang sedang.

Menurut teori bahwa Kahn (1990) bahwa *employee engagement* adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi, seperti keinginan untuk memberikan usaha tanpa diminta (*discretionary effort*), hingga melampaui apa yang diharapkan. *Employee engagement* adalah sesuatu yang diharapkan dan dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, sehingga dapat mencapai kesuksesan. Namun pada penelitian ini, *Employee engagement* tidak menumbuhkan komitmen organisasional para karyawan.

Schaufeli et al. (2002) menguraikan gagasan Kahn (1990) dengan konsep *engagement* di tempat kerja, dan mendefinisikannya sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan tiga karakteristik, yaitu: (1) Fisik-energi (*Vigor*) mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kesediaan menginvestasikan usahanya di suatu pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan; (2) Emosional (*Dedication*) mengacu pada keterlibatan kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; (3) Kognitif (*Absorption*) mengacu pada konsentrasi penuh dan keseruan yang bahagia dalam mengerjakan pekerjaan, dimana waktu terasa berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri.

Sedangkan Rothbard (2001) menjelaskan bahwa *employee engagement* terbagi menjadi 2 karakteristik, yaitu: (1) *Attention*: Perhatian lebih yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan (2) *Absorption*: Intensitas fokus dan totalitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya, namun secara empiris dapat terjadi banyak karyawan kurang *Absorption*, sehingga tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Komitmen organisasional**

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Knowledge Sharing* terhadap Komitmen Organisasional karyawan Lembaga Kursus di Sinar

Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,466 dan t statistik sebesar 6,505 lebih besar dari 1,984, hal ini dapat di indikasikan bahwa semakin tinggi Knowledge Sharing maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional. Dengan demikian Komitmen Organisasional karyawan dapat ditingkatkan melalui Knowledge Sharing karyawan.

Hasil penelitian yang mendukung mengenai hubungan antara Knowledge Sharing terhadap Komitmen Organisasional antara lain adalah Tandayong (2019). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Knowledge Sharing. Komitmen yang lebih tinggi dalam suatu organisasi dapat dikaitkan dengan nilai kesediaan individu yang lebih tinggi untuk berbagi pengetahuan, sehingga karyawan secara positif terkait dengan berbagi pengetahuan karena adanya keterlibatan emosional antar rekan kerja dan perasaan kewajiban terhadap organisasi dalam memajukan perusahaan

Hasil penelitian Neyestani et al. (2013) menunjukkan terhadap hubungan antara organizational commitment dengan Knowledge Sharing di Shiraz University of Medical Sciences. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa adanya korelasi yang positif antara organizational commitment beserta dimensinya dengan Knowledge Sharing. Masingmasing dimensi dapat memprediksi Knowledge Sharing

### **Pengaruh *Employee engagement Terhadap Organizational citizenship behavior***

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,256 dan t statistik sebesar 2,41 lebih besar dari 1,984, hal ini dapat di indikasikan bahwa employee engagement meningkatkan perilaku organizational citizenship behavior karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fauziridwan, Adawiyah, dkk (2018). Pada hasil penelitiannya menunjukkan Engagement yang terlihat kuat terdapat pada indikator vigor di mana karyawan mengerahkan usaha terbaik. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar para staff pemasaran bank BUMN di Purwokerto mempunyai ikatan yang kuat dengan mengerahkan usaha yang terbaik sehingga menyebabkan para staff pemasaran akan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sehingga dapat memunculkan perilaku OCB.

Penelitian Cendani, C., & Tjahjaningsih, E(2015) menunjukkan bahwa (1) Employee of engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (2) Modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (3) Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan (4) Modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut teori Schaufeli et al (2002) bahwa employee engagement sebagai pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan. Robinson et al (2004) mengemukakan bahwa Employee engagement sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sikap positif ini akan terimplementasi dalam Organizational Citizenship Behavior.

### **Pengaruh *Knowledge Sharing Terhadap Organizational citizenship behavior Karyawan***

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Knowledge Sharing terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,219 dan t statistik sebesar 1,616 lebih kecil dari 1,984, hal ini dapat di indikasikan bahwa semakin tinggi Knowledge Sharing maka tidak meningkatkan perilaku OCB. Dengan demikian organizational citizenship behavior karyawan tidak dapat ditingkatkan melalui Knowledge Sharing karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Tandayong (2019). Hasil penelitiannya menunjukkan organizational citizenship behavior berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Knowledge Sharing. Organizational Citizenship Behavior memainkan peran penting dalam penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat dan optimalisasi sumber daya yang akan berdampak terhadap

Knowledge Sharing dalam membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya dan membantu organisasi tumbuh dengan cepat.

Penelitian Susita (2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Knowledge Sharing terhadap organizational citizenship behaviour, servant leadership terhadap organizational citizenship behaviour, organizational culture terhadap organizational citizenship behaviour serta adanya pengaruh Knowledge Sharing, servant leadership, organizational culture terhadap organizational citizenship behaviour.

Knowledge Sharing atau transfer pengetahuan menurut Rangkayo (2014) adalah pengalihan pengetahuan dari pihak yang lebih tahu dan berpengalaman kepada juniornya atau orang baru. Knowledge Sharing dapat dilakukan secara formal seperti Pelatihan Karyawan Baru (Orientasi); Training Promosi Jabatan; Training Rotasi Jabatan; maupun secara non formal dengan melakukan diskusi dan bertukar pikiran saat jam istirahat atau diluar jam kerja. Secara umum setiap organisasi akan melakukan Knowledge Sharing baik langsung atau tidak langsung karena akan mempertahankan kinerja, pencapaian, posisi pasar dan lainnya. Seorang Supervisor tentu ingin bekerja dengan efektif dan efisien sehingga akan memaksimalkan kemampuan (Capacity and Capability) anggotanya dalam bekerja dan berkarya, melalui cara-cara yang mudah namun efektif dalam penjelasan tugas dan fungsi.

Proses Knowledge Sharing diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas SDM dari segi skill tetapi diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan secara keseluruhan sangat diharapkan dalam menunjang pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja perusahaan. Keterlibatan karyawan di tempat kerja dikenal dengan istilah OCB (Organizational Citizenship Behavior). Harapan bahwa Knowledge Sharing dapat meningkatkan peran serta karyawan dan sebaliknya peran serta karyawan yang baik dapat meningkatkan penyerapan pengetahuan, dapat membantu perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Tingkat pengetahuan karyawan yang semakin baik dapat membantu perusahaan dalam bersaing dengan melakukan inovasi-inovasi baru.

#### **Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap *Organizational citizenship behavior***

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 1,285 dan t statistik sebesar 8,026 lebih besar dari 1,984, hal ini dapat di indikasikan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasional maka akan meningkatkan perilaku OCB. Dengan demikian organizational citizenship behavior karyawan dapat ditingkatkan melalui Komitmen Organisasional karyawan.

Hasil penelitian yang mendukung antara lain penelitian Setyawan (2009). Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin tinggi kerelaan pegawai dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan. (3) Organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi OCB semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. (4) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja lebih bersifat langsung dibandingkan tidak langsung melalui organizational citizenship behavior. Kata kunci: kepuasan kerja organizational citizenship behavior

Penelitian Felicia (2017) membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh kepada Organizational Citizenship Behavior. Komitmen Afektif dan Komitmen Berkelanjutan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior, sedangkan Komitmen Normatif memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di Hotel Gunawangsa Manyar Surabaya.

Menurut Organ dalam Kurniawan (2015), komitmen organisasi merupakan salah satu variabel yang memiliki keterkaitan yang cukup erat dengan organizational citizenship behavior. Kuuruzum dalam Haris (2017) mengemukakan bahwa perusahaan pada bidang jasa diharapkan untuk memperhatikan pada setiap keperluan karyawannya sehingga karyawan akan merasa puas dan

memberikan komitmen yang tinggi, semakin besar kontribusi yang dilakukan oleh karyawan maka akan semakin berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

### **Komitmen organisasional Memediasi Pengaruh *Employee engagement* Terhadap *Organizational citizenship behavior***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengaruh *employee engagement* terhadap *Organizational citizenship behavior* karyawan dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasional. Dengan demikian komitmen organisasional memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Cholis (2019). Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*. Maknanya bahwa dengan organisasi memberikan kepedulian, penghargaan, perhatian dan timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan. Maka untuk mencapai perilaku OCB, karyawan harus merasa puas, merasa engaged terlebih dahulu baru karyawan akan komitmen terhadap organisasi. Selanjutnya karyawan akan berperilaku sadar dan sukarela bertindak di luar tanggungjawabnya (OCB).

### **Komitmen organisasional Memediasi Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational citizenship behavior* Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengaruh *employee engagement* terhadap *Organizational citizenship behavior* karyawan dapat ditingkatkan melalui Komitmen organisasional manajer..

Penelitian Tandayong (2019) mendukung penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan bagi *Knowledge Sharing*. Dan kemudian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan untuk *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini menemukan bahwa secara tidak langsung, *organizational citizenship behavior* memediasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap *Knowledge Sharing*.

Sesuai teori bahwa *Knowledge Sharing* merupakan interaksi dan komunikasi antara individu dan unit bisnis (Reed, Srinivasan dan Doty 2009 dalam Sumarlin, dkk, 2013). Untuk mendukung *Knowledge Sharing* yang efektif, perusahaan haruslah membangun komunikasi (sosial dan teknis) yang baik dan memungkinkan individu ataupun kelompok untuk berinteraksi dengan lancar. Berbagi pengetahuan akan meningkatkan pemahaman sesama anggota perusahaan sehingga anggota akan saling mendukung serta akan menemukan proses kerja yang terbaik sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini sesuai pernyataan Matzler, et.al, (2008) bahwa *Knowledge Sharing* akan memberikan kontribusi dalam membantu meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itulah agar kinerja karyawan dapat maksimal, maka dibutuhkan perilaku karyawan yang tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja, akan tetapi mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif (*Organizational Citizenship Behavior*).

## **SIMPULAN**

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional karyawan. Hal ini bermakna bahwa *employee engagement* ini menunjukkan pengaruh langsung dan nyata terhadap Komitmen organisasional karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang, artinya semakin tinggi *tingkat employee engagement* maka akan meningkatkan Komitmen organisasional karyawan.
2. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional karyawan. Hal ini bermakna bahwa *Knowledge Sharing* ini menunjukkan pengaruh langsung dan nyata terhadap Komitmen organisasional karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang, artinya semakin tinggi *tingkat Knowledge Sharing* maka akan meningkatkan Komitmen organisasional karyawan.

3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* karyawan. Hal ini bermakna bahwa *employee engagement* ini menunjukkan pengaruh langsung dan nyata terhadap *Organizational citizenship behavior* karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang, artinya semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka akan meningkatkan *Organizational citizenship behavior* karyawan.
4. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan **tidak** signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* karyawan. Hal ini bermakna bahwa *Knowledge Sharing* ini menunjukkan pengaruh langsung dan tidak nyata terhadap *Organizational citizenship behavior* karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang, artinya semakin tinggi tingkat *Knowledge Sharing* maka **tidak** akan meningkatkan *Organizational citizenship behavior* karyawan.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* karyawan. Hal ini bermakna bahwa komitmen organisasional ini menunjukkan pengaruh langsung dan nyata terhadap *Organizational citizenship behavior* karyawan Lembaga Kursus di Sinar Nusantara, AMIK JTC dan Graha Wisata Kota Semarang, artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka akan meningkatkan *Organizational citizenship behavior* karyawan.
6. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh *Employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan, artinya semakin tinggi komitmen organisasional dalam memediasi *Employee engagement*, maka akan meningkatkan *Organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil uji dapat membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*.
7. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan, artinya semakin tinggi komitmen organisasional dalam memediasi *Knowledge Sharing*, maka akan meningkatkan *Organizational citizenship behavior* karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2007). *Studi Kelayakan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ariani D., (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2): 131-144.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demand, Job Resources, dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 12-22.
- Budiharjo, A. (2011). *Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kntor Pusat).
- Chen, H. (2001). *Knowledge Management Systems: A Text Mining Perspective*. Tucson: The University of Arizona.
- Ehrhart, M.G., (2004), "Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior", *Personnel Psychology*, Vol. 57 No. 1, pp. 61-94.
- Hoof, Van Den dan De Ridder, J.A. (2004). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*.
- Johns, G. 1996. *Understanding and Managing Life at Work : Organizational Behavior* (4th ed). New York : Harper Collins College Publishers.
- Kahn,W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Macey, Schneider, dkk. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30

- Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Mexico: Mc.Graw Hill.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (2004), "TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004", London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology, Vol. University, p. 16.
- Ningsih, F. R dan Arsanti. T.A. (2014). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap OCB dan Turnover Intention. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis* Volume 18, Nomor 1, Juni 2014, hlm. 41 - 48
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, Dennis W., et.al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Pasaribu, Manerep. 2009. *Knowledge Sharing: Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Petterson, S. (2009). *Organizational change management: Getting from here to there*. USA: Knowledge Peak.
- Podsakoff, M., Scott, B.M., Paine, J.B., Bachrach, D. G. 2000. Organization Citizenship Behaviour : acritical Review The Theoretical And Emperical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management*. H. 513-563
- Prasetyo, Y; Sofiah, D; Farhanindya, H.H. (2022). Selfefficacy dan organizational citizenship behavior. *INNER: Journal of Psychological Research*. Volume 2, No. 1, Mei 2022 Hal. 108 -115.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. Institute of Employment Studies, Report 405.
- Schaufeli, W. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample, Confirmatory Factor Analytic Approach . *Journal of Happiness Studies* , 3, 71-92.
- Sulistyo, T., & Ardiyanti, N. (2019). The effect of perceived organizational politics, knowledge sharing and resilience to the or-ganizational citizenship behavior Ingsun the president's strategic unit. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 10, 1440–1445
- Tandayong, O., & Endalmen. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ocb Terhadap Knowledge Sharing Karyawan PT . Katopas Jaya Abadi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 656–665.
- Van Dyne, L.N. & Ang, S. 1998. Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers In Singapore. *Academy of Management Journal*. Volume 41. Nomor 6. Halaman 692-703.
- Zulkarnain & Hadiyani, S. (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *JURNAL PSIKOLOGI VOLUME 41, NO. 1, JUNI 2014: 17 . 33*