

**ANALISIS KETERLIBATAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN PADA PABRIK AIR MINUM
HAJI MAMING ALMA BATULICIN**

**Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin**

Abstrak: Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause- effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan. Hasil penelitian diperoleh Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Keterlibatan Kerja maka Organizational Citizenship Behaviour di Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin juga akan meningkat

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Organizational Citizenship Behaviour

Abstract: This research uses quantitative data analysis methods. This type of research is included in the type of research that is explanatory in nature. It can be classified in the type of causality research, namely research that wants to find an explanation in the form of a cause-effect relationship between several concepts or several variables or several strategies. developed in management and directed to describe the cause and effect between several situations described in the variable, and on the basis of which a conclusion is drawn. The results obtained. The results showed that the work involvement variable obtained a sig value. = 0.000 (Sig. <0.05) is smaller than 0.05, which means that the Job Involvement variable has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior of the Haji Maming Alma Batulicin Drinking Water Factory, so this study succeeded in proving the hypothesis that "There is a significant effect Work Involvement in Organizational Citizenship Behavior of Haji Maming Alma Batulicin Drinking Water Factory. This can be interpreted that the better the Work Engagement, the Organizational Citizenship Behavior at the Haji Maming Alma Batulicin Drinking Water Factory will also increase.

Keywords: Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai Organizational Citizenship Behaviour yang tinggi. Organizational Citizenship Behaviour adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2002). Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah alat – alat kerja, mesin – mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor – faktor produksi lainnya tersebut. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan, karena meskipun faktor – faktor ekonomi lainnya telah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia didalamnya.

Organisasi sangat perlu untuk memperhatikan perilaku karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan melakukan sesuatu melebihi dari apa yang seharusnya mereka kerjakan di tempat kerja, serta melakukannya secara sukarela dengan tujuan untuk mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi, maka perilaku ini dapat disebut sebagai perilaku kewargaan organisasi atau yang lebih dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Pada umumnya, perilaku OCB dapat dijumpai pada berbagai organisasi, untuk itu organisasi yang dipilih sebagai objek untuk meneliti perilaku OCB karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah Keterlibatan Kerja.

Keterlibatan kerja (*job involvement*) yang mengukur tingkat dimana orang-orang mengidentifikasi secara psikologi dengan pekerjaannya dan menganggap Organizational Citizenship Behaviour mereka yang dihargai penting untuk nilai diri (Robbins & Judge, 2016). Sedangkan menurut (Kreitner & Kinicki, 2014, p. 168) keterlibatan pekerjaan diartikan sebagai tingkatan dimana seseorang secara kognitif terlibat dengan terikat dalam dan berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dijalannya. Sikap kerja ini menunjukkan dirinya melalui tingkatan dimana pegawai berfokus pada tugas-tugas pekerjaannya. Berdasarkan

penelitian yang dilakukan oleh Saputra, 2013 dan juga Wirawan, 2018 dengan hasil penelitian keterlibatan kerja mempengaruhi organizational citizenship behavior karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin, yang beralamat di Jl. Citra Permata No.101, Batulicin, Batu Licin, Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan 72273. Peran sumber daya manusia dalam Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin sangat penting keberadaannya. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan menuturkan bahwa mereka sering menemukan rekan kerja mereka yang terkesan acuh atau tidak peduli terhadap pekerjaan rekan kerja lain meskipun berada satu bidang pekerjaan dengannya. Rekan kerja mereka lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaan masing-masing dari pada membantu pekerjaan karyawan lain.

Selain itu, karyawan merasa mendapat perlakuan tidak adil dari rekan kerjanya terutama apabila mereka harus mengerjakan pekerjaan secara tim. Misalkan saja suatu tim terdiri dari lima orang karyawan, namun hanya 3-4 karyawan saja yang mengerjakan pekerjaan tim tersebut, sedangkan pekerjaan tim merupakan tanggung jawab bersama. Hal lainnya terdapat persaingan antar karyawan seperti persaingan untuk meraih uang tambahan.

Selanjutnya berdasarkan data yang didapatkan dari pimpinan Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin menyatakan bahwa masih banyak karyawan lain yang sering datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, dan terlambat masuk kantor ketika jam istirahat sudah selesai. Seharusnya karyawan bekerja secara maksimal agar mampu membantu Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behaviournya. Contoh perilaku seperti diatas jika tidak diperhatikan dapat menjadi pemicu yang dapat menimbulkan ketidakefektifan pada Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Analisis Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Pada Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin**

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan pada penelitian ini adalah : Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin ?

Batasan Masalah

Agar dalam pembahasan penelitian ini tidak terlalu menyimpang dan terfokus kepada masalah-masalah pokok, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut: Keterlibatan Kerja dan juga Organizational Citizenship Behaviour Di Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan juga menganalisa pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hipotesis dengan alat analisis statistik berupa *software* SPSS Versi 21. Pengujian hipotesis dilakukan setelah model regresi linear berganda yang akan digunakan dianggap layak atau bebas dari pelanggaran asumsi klasik agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan dengan tepat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Hasil Jawaban Responden Varibel Keterlibatan Kerja

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Keterlibatan Kerja (X)

Pertanyaan / Indikator	Skor										mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang ahlinya	0	0	0	0	0	0	26	70.3	11	29.7	4.2973
Menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu sebelum mengerjakan urusan lainnya	0	0	0	0	0	0	25	67.6	12	32.4	4.3243
Bekerja dalam organisasi ini membuat saya merasa lebih dihargai	0	0	0	0	4	10.8	29	78.4	4	10.8	4.0000
Total Rata-Rata											4,20

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Hasil Jawaban Responden Varibel Organizational Citizenship Behaviour

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Organizational Citizenship Behaviour (Y)

Pertanyaan / Indikator	Skor										mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat	0	0	1	2.7	9	24.3	21	56.8	6	16.2	3.8649
Tetap bekerja pada organisasi ini meskipun harus menghadapi lingkungan kerja yang tidak nyaman	0	0	1	2.7	9	24.3	21	56.8	6	16.2	3.8649
Apapun risikonya, karyawan bersedia untuk tetap bekerja pada organisasi			3	8.1	7	18.9	23	62.2	4	10.8	3.7568
Mengerjakan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan	0	0	3	8.1	19	51.4	11	29.7	4	10.8	3.4324
Bertanggung jawab	0	0	0	0	6	16.2	22	59.5	9	24.3	4.0811

apabila terjadi kesalahan yang melibatkan organisasi.												
Saya siap bekerja di luar jam kerja	0	0	4	10.8	13	35.1	17	45.9	3	8.1	3.5135	
Menempuh pendidikan untuk menambah keterampilan dalam bekerja	0	0	2	5.4	15	40.5	12	32.4	8	21.6	3.7027	
Rat-rata											3,75	

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Uji Validitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Dan Reliability

Variabel	Item	Validitas		
		r	Sig	Ket
Keterlibatan Kerja (X)	X1	0,903	0,000	Valid
	X2	0,901	0,000	Valid
	X3	0,621	0,000	Valid
Organizational Citizenship Behaviour (Y)	Y1	0,779	0,000	Valid
	Y2	0,779	0,000	Valid
	Y3	0,761	0,000	Valid
	Y4	0,747	0,000	Valid
	Y5	0,615	0,000	Valid
	Y6	0,534	0,000	Valid
	Y7	0,502	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliability
Keterlibatan Kerja (X)	0,734	Reliabel
Organizational Citizenship Behaviour (Y)	0,791	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari hasil uji reliabilitas terhadap kuisioner yang disebarkan, diperoleh hasil bahwa seluruh faktor atau butir adalah reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6

Uji Asumsi Klasik
a. Uji Multikolinearitas

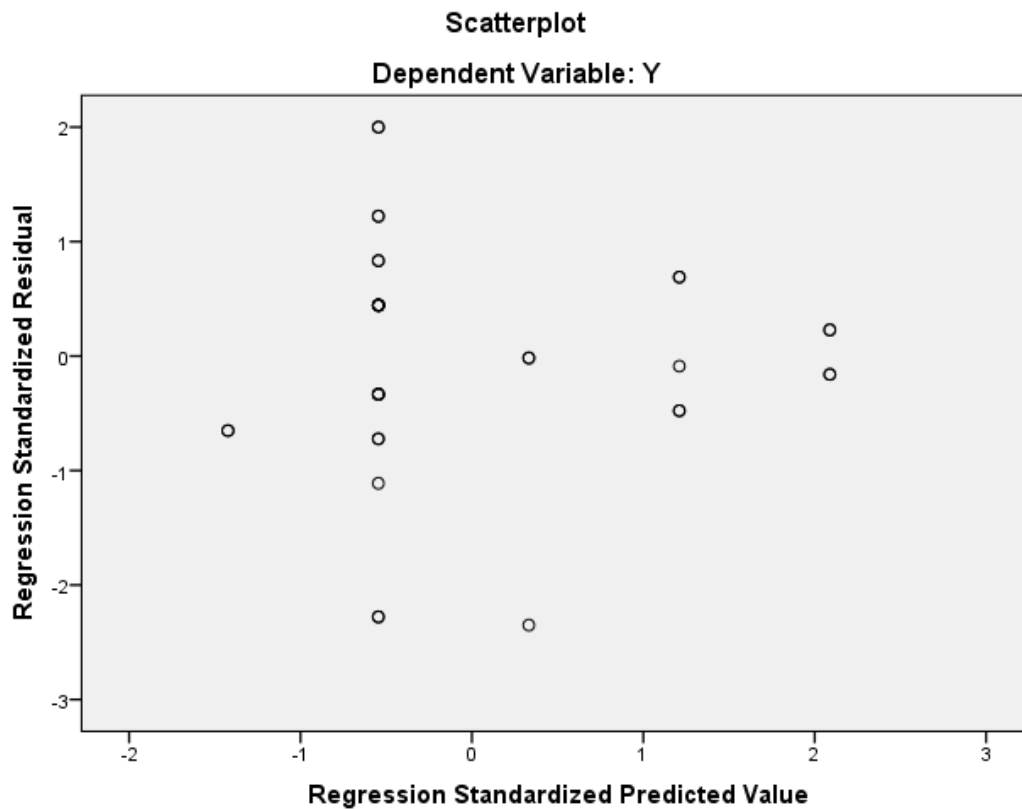
Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X)	1.000	1.000	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan hasil Uji Multikolinearitas melalui Variance Inflation faktor (VIF) pada hasil output SPSS versi 21.0 model regresi ini bebas masalah dari Multikolinearitas karena variabel independen memiliki VIF tidak lebih besar dari 10 maka pada hasil penelitian ini Tidak Terjadi Multikolinearitas

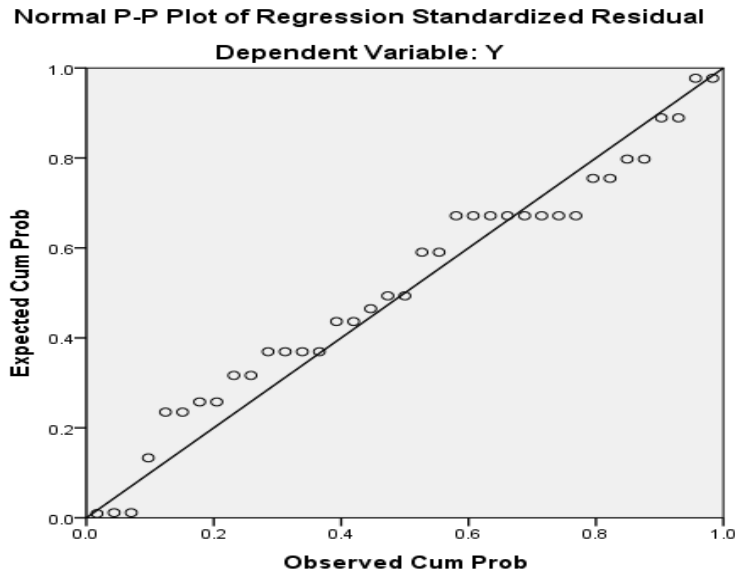
b. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas
 Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini terbebas dari heterodasitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu.

Uji Normalitas



Gambar 4.3 Uji Normalitas
Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini tidak ada masalah dalam pengujian normalitas karena residual data bergerak seiring dengan kurva normal, maka penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Maka grafik tersebut layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 4.7
Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.357	4.767		.285	.778
	X	2.185	.376	.700	5.806	.000

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

$$Y = 1,357, + 2,185 X + e$$

Dimana

Y = Organizational Citizenship Behaviour

X = Keterlibatan Kerja

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa :

Nilai koefisien regresi variabel X Keterlibatan Kerja sebesar 2,185 atau memiliki nilai positif, dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan searah antara variabel Keterlibatan Kerja terhadap variabel Organizational Citizenship Behaviour Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4.8

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	222.889	1	222.889	33.715	.000 ^b
Residual	231.381	35	6.611		
Total	454.270	36			

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai sig 0,000 < 0,005 maka model regresi bisa dipakai untuk mengetahui pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour.

b. Uji Determinasi

Tabel 4.9

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.491	.476	2.57117

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Tabel model summary terlihat nilai Nilai R dengan nilai sebesar 0,700 atau 70% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Keterlibatan Kerja (X) dengan variable Organizational Citizenship Behaviour (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan kuat karena berada di antara 0,600 sampai dengan 0,799

Tabel 4.10

Tabulasi interpretasi nilai R

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2013)

Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square nilai sebesar 0,491 atau dengan kata lain 49,1%, yang artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Organizational Citizenship Behaviour. Sedangkan sisanya (37% - 49,1% = 15,5%) dijelaskan oleh faktor lain, dimana peneliti tidak melakukan penelitian faktor tersebut.

c. Uji-t

Tabel. 4.11
Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.576	.721		.799	.430
X	.405	.029	.919	13.804	.000

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Variabel X Keterlibatan Kerja didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin.

Pembahasan

Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin.

Keterlibatan Kerja merupakan tingkatan dimana seseorang secara kognitif terlibat dengan terikat dalam dan berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dijalannya. Sikap kerja ini menunjukkan dirinya melalui tingkatan dimana pegawai berfokus pada tugas-tugas pekerjaannya. Beberapa indikator yang digunakan untuk melihat keterlibatan kerja seorang karyawan dikutip dari (Robbins & Judge, 2008) adalah sebagai berikut: Rasa memihak terhadap sebuah pekerjaan, Keaktifan seseorang dalam pekerjaannya dan Pekerjaan penting bagi harga diri. Berdasarkan hasil pengujian rata-rata dari tujuh pertanyaan mengenai Keterlibatan Kerja adalah sebesar 4,20 dengan jawaban Setuju

Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour di Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin. Dengan demikian pengungkapan minat pribadi dalam pekerjaan karyawan Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin, kemudian saran-saran dan kepedulian terhadap perusahaan yang penuh kebebasan untuk melakukan pekerjaan di luar pekerjaan tidak dilakukan oleh karyawan. Alangkah baiknya bila perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan apabila mempunyai gagasan positif yang menunjang kemajuan organisasi. Dengan demikian Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin lebih memberikan penghargaan yang adil berdasarkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan baik agar dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang memulai dan menyelesaikan pekerjaan hendaknya diberikan pengertian atas kemampuannya, ketrampilannya dan potensinya. Karyawan juga berhak memberikan ide-ide, penilaian dan kritik terhadap sesuatu dalam pekerjaan. Perusahaan dapat memberikan reward atau kompensasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Hal tersebut akan dapat memotivasi karyawan sekaligus membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Keterlibatan organisasi yang baik akan meningkatkan fokus pada pekerjaan apa yang akan didapatkan dan bagaimana dilakukan serta pada pekerjaan apakah yang akan didapatkan berikutnya. Merasa bagian dari sebuah tim dan merasakan sesuatu yang besar lebih dari diri sendiri. Merasakan ketajaman dan memiliki tekanan untuk membuat tugas yang baru dan bekerja melalui pendekatan dan perubahan yang matang

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Keterlibatan Kerja maka Organizational Citizenship Behaviour di Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin juga akan meningkat.

Saran

1. Bagi Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin : Dapat memfokuskan perhatian antara atasan dan bawahan dengan komunikasi lebih insentif agar para karyawan atau karyawan Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin mampu memiliki komitmen yang tinggi yang akan berdampak pada kesadaran Organizational Citizenship Behavior. Ciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, dan nyaman bagi seluruh anggota perusahaan, sehingga diharapkan karyawan
2. Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin mampu peduli terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan sesama rekan kerja. Ciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, dan nyaman bagi seluruh karyawan Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin, sehingga diharapkan karyawan Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin mampu peduli terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan sesama rekan kerja
3. Memberi kesempatan bagi karyawan Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin untuk mengembangkan ide dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan, anggap karyawan Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin bukan lagi aset melainkan mitra kerja, yang aspirasinya perlu dihargai. Meningkatkan kepuasan kerja dalam Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin dapat dilakukan dengan cara memberikan kenyamanan kerja, dapat memenuhi kebutuhan kerja karyawan Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memberikan komisi atau bonus sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin. Kepuasan Kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan oleh Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin. Karena faktor tersebut memiliki pengaruh yang besar dalam menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Salah satunya yaitu pemberian gaji yang secara adil, hal tersebut menyebabkan karyawan merasa puas. Sehingga hal ini harus diperhatikan oleh Pabrik Air Minum Haji Maming Alma Batulicin dan harus memberikan informasi tentang sistem gaji