

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN KERJA, PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT JASA RAHARJA (PERSERO) MANADO

ANALYSIS OF EFFECT OF JOB SATISFACTION, WORK COMMITMENT, EMPOWERMENT PSYCHOLOGICAL AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) THE EMPLOYEES OF PT JASA RAHARJA MANADO

Oleh:

Heldiane Takaheghesang¹

Vicktor P.K. Lengkong²

Greis M.Sendow³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹heldytakaheghesang@gmail.com

²vpk.lengkong@gmail.com

³greis_sendow@ymail.com

ABSTRAK, Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting. Oleh sebab itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berlandaskan pada penelitian-penelitian sebelumnya, penulis mengangkat kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel yang memengaruhi terciptanya OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada PT. Jasa Raharja Manado. Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Jasa Raharja Manado. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 39 dengan teknik total sampel maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak jumlah populasi yaitu 39 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahawa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sedangkan kepuasan kerja, komitmen kerja dan pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif terhadap OCB. Sebaiknya perusahaan memerhatikan dan meningkatkan kepemimpinan transformasional agar dapat mempertahankan OCB.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* (OCB).

ABSTRACT, In the dynamic world of work like today, where tasks are increasingly being done in teams and flexibility is essential. Therefore, organizations need human resources who are not only qualified, but also have behavior *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Based on previous studies, the authors raise job satisfaction, job commitment, psychological empowerment and transformational leadership as a variable that influences the creation of OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) at PT. Jasa Raharja This study aimed to analyze the influence job satisfaction, job commitment, psychological empowerment and transformational leadership on the organizational citizenship behavior (OCB) in PT. Jasa Raharja Manado. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The study population numbered 39 by using the total sample, the number of samples taken adalah total number of population is 39 respondents. The results of the study indicate where transformational leadership and significant positive effect on OCB while job satisfaction, commitment to work and psychological empowerment negative effect on OCB. The company should pay attention to and improve transformasional leadership in order to maintain the organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords: job satisfaction, job commitment, psychological empowerment, transformational leadership, *organizational citizenship behavior* (OCB).

PENDAHULUAN**LATAR BELAKANG**

Dalam era globalisasi, teknologi informasi serta persaingan yang luas dan tajam merupakan pemicu bagi setiap korporat bisnis untuk dapat *survive* dan bersaing baik di sektor swasta maupun sektor publik (organisasi milik pemerintah). Dan dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting. Oleh sebab itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya SDM yang tidak hanya melakukan tugas rutin yang diperintahkan atau masuk dalam daftar deskripsi pekerjaan tetapi juga yang dapat menyerahkan hasil berupa nilai tambah kepada organisasi untuk menjadi kapabel.

PT Jasa Raharja merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di bidang asuransi dan kecelakaan yang operasionalisasi usahanya merupakan implementasi dari UU.No.33 (pertanggung jawaban kecelakaan lalu lintas jalan). PT Jasa Raharja berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat Indonesia. Dan untuk bisa mencapai tujuan organisasi tersebut harus ada kerja sama yang baik di antara semua pihak, baik antara organisasi dan sumber daya manusia-nya, pimpinan dan bawahan, serta sesama karyawan, sehingga organisasi bisa berfungsi secara efektif.

Berdasarkan penelitian terhadap 35 karyawan, yaitu wawancara dengan kepala cabang dan karyawan yang ada serta pengamatan terhadap perilaku para karyawan, sebagai gambaran umum tentang perilaku ekstra peran (OCB) karyawan PT Jasa Raharja, hanya sebagian karyawan yang memperlihatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Misalnya: 1) bersedia menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan, 2) datang ke kantor lebih awal, 3) Ingin membantu pekerjaan rekan yang *over load*, 4), karyawan bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang tidak masuk atau sakit, 5) bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan yang tidak tertuang dalam deskripsi pekerjaannya tanpa mengharapkan imbalan..

Andriani, dkk. (2012) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan.

Robbins dan Judge (2008) dalam Prabowo (2014) menyatakan:

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan adalah suatu keadaan yang bersifat subjektif, didasarkan pada hasil kesimpulan suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya.

Anindya (2011) berpendapat bahwa bagi kehidupan organisasi, komitmen merupakan prasyarat mutlak untuk menjaga kelangsungan hidup, stabilitas dan pengembangan organisasi.

Vogt (1997) dalam Daraei *et.al* (2014), pemberdayaan sering didefinisikan sebagai tindakan memberikan kesempatan untuk membuat keputusan kerja dengan memperluas wewenang mereka dalam pengambilan keputusan.

Robbins dan Judge (2008:90) dikutip dalam Rahmi (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Jasaraharja Manado?
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Jasaraharja Manado?
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Jasaraharja Manado?
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Jasaraharja Manado?
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Jasaraharja Manado?

TINJAUAN PUSTAKA**Perilaku Organisasi**

Wibowo (2014:2) perilaku organisasi pada hakikatnya adalah merupakan bidang studi lalu lintas disiplin yang mempelajari tentang bagaimana memperbaiki sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Badeni (2014:3) perilaku organisasi merupakan bidang studi. Ini berarti bahwa perilaku organisasi merupakan suatu bidang keahlian dengan suatu tubuh pengetahuan yang sama. Perilaku organisasi mempelajari tiga determinan dalam organisasi yang mencakup perorangan (individu), kelompok, dan struktur. Kemudian pengetahuan tentang tiga determinan ini diterapkan pada perilaku agar organisasi bekerja dengan lebih efektif.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2011:114) seperti yang dikutip dari Wibowo (2014:131) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Indikator dari variabel kepuasan kerja dikutip dari Badeni (2014: 44), yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Rekan sekerja, 4) Atasan, 5) Promosi.

Komitmen Kerja

Komitmen organisasi adalah perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi Allen & Meyer (1990) dikutip dalam Prabowo (2014). Dengan indikator pengukur, yaitu : 1) Komitmen efektif, 2) Komitmen kontinu, 3) Komitmen normatif.

Pemberdayaan psikologis

Widodo (2015:200) mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya atau proses untuk mengurangi ketergantungan karyawan kepada atasannya dan memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang harus dilakukannya. Indikator pengukurannya, yaitu: 1) *Meaning* (Arti), 2) *Competence* (Kompetensi), 3) *Self-determination* (Penentuan diri), 4) *Impact* (Pengaruh).

Kepemimpinan transformasional

Northouse (2013:175) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang mengubah orang-orang. Hal itu peduli dengan emosi, nilai, etika, standar dan tujuan jangka panjang serta menyangkut penilaian pada motif pengikut, memuaskan kebutuhan mereka, dan memperlakukan mereka sebagai manusia secara utuh. Northouse (2013:180) mengemukakan empat faktor kepemimpinan transformasional dan akan dijadikan sebagai indikator, yaitu: 1) Pengaruh ideal (*Idealized influence*), 2) Motivasi yang Menginspirasi (*Inspirational Motivation*), 3) Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*), 4) Pertimbangan yang diadaptasi (*Individual Consideration*).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Titisari (2014:5) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Organ *et al.* (1988) dikutip dalam Titisari (7: 2014) memberikan lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu: 1) *Altruism*, 2) *Conscientiousness*, 3) *Sportsmanship*, 4) *Courtesy*. 5) *Civic Virtue*.

Penelitian Terdahulu

Waspodo dan Minadaniati (2012) dalam penelitian dengan judul: Pengaruh Kepuasan kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT Trubus Swadaya. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan iklim organisasi sebanyak 15,7%

Anindya (2011) dalam penelitian dengan judul: Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Departemen Unit X Kompas Gramedia. menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan departemen X di Kompas Gramedia.

Iskandar (2012) dalam penelitian dengan judul: Pemberdayaan Karyawan terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan Shared Service PT. Elnusa, Tbk Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kekuatan antar variabel pada penelitian ini adalah kuat menuju sangat kuat, dengan angka koefisien sebesar

0,613. Pemberdayaan karyawan di PT. Elnusa, Tbk memengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan sebesar 36,6 %.

Lembono (2013) dalam penelitian dengan judul :Penelitian yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional serta kepuasan Kerja terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Indofood Sukses Makmur, bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simulatan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

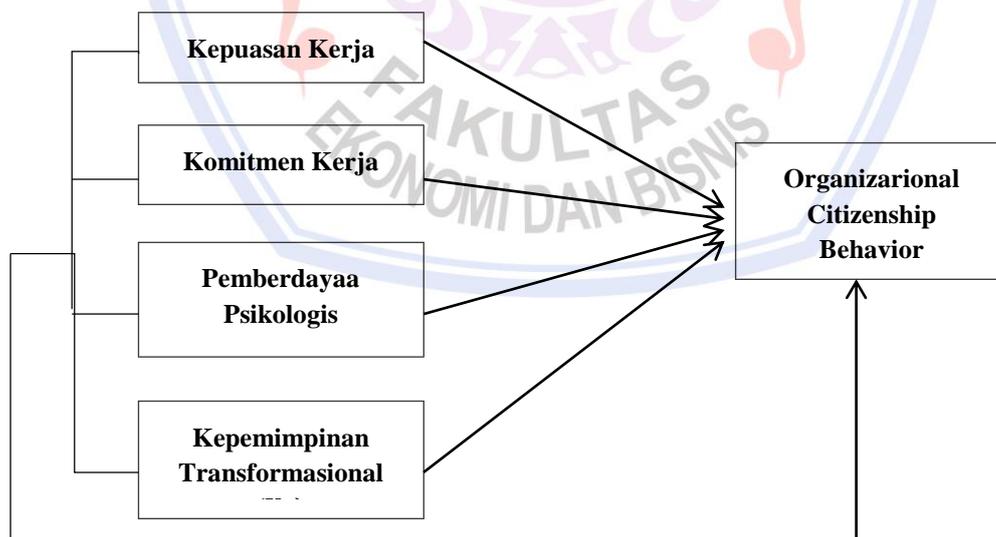
Budiman, Anantadja, Prasetadjaya (2014) dalam penelitian dengan judul: Penelitian berjudul *Does Job Satisfaction Influence Organizational Citizenship Behavior? An Empirical Study In Selected 4-Star Hotels in Jakarta Indonesia*. Paling berpengaruh adalah minimal keterbukaan hits, penggunaan dasar provider untuk penelitian selanjutnya pada faktor yang berbeda yang dimana yang paling mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Uludağ, Khan, dan Güden (2011) dalam penelitian dengan judul: Penelitian berjudul *The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Turnover Intentions*. penelitian ini tidak menemukan hubungan yang signifikan antara komitmen dan omset organisasi niat. Selanjutnya, perilaku warga organisasi berhubungan negatif dengan keinginan berpindah.

Garg dan Suri (2013) dalam penelitian dengan judul: Penelitian berjudul *Analyzing The Impact On Psychological Empowerment on Organizational Citizenship Behavior In Public Banking Sector*. Penelitian membahas berbagai rekomendasi dan implikasi yang terkait dengan penelitian ini.

Chamariyah, Sudiro, Noermijati, Rofiaty (2015) penelitian berjudul *The Effect on Transformational Leadership to Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employees' Performance (Study Case to PT. PLN (Persero) Pamekasan Area, Madura. Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan memiliki nilai yang sangat signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Hipotesis Penelitian:

- H1 : Diduga bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
 H2 : Diduga bahwa Komitmen Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

- H3 : Diduga bahwa Pemberdayaan Psikologis berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- H4 : Diduga bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- H5 : Diduga bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008: 37). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu penelitian yang dilakukan dengan membedah dan mengenal masalah-masalah serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktik-praktik yang sedang berlangsung, penelitian dilakukan dalam waktu yang bersamaan terhadap sejumlah individu atau unit, baik secara sensus atau dengan menggunakan sampel, Nazir (2005:56). Dalam metode survey, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Jasaraharja (Persero) Manado. Lama waktu penelitian 3 bulan, dari Oktober-Desember 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012: 115). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2008:96). Jenis sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, Sugiyono (2008:96). Maka sampel yang penulis ambil adalah seluruh populasi, yaitu staf PT. Jasa Rahardja (Persero) yang berjumlah 35 orang.

Metode Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif, maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisisioner kemudian ditabulasi dengan analisis statistik dengan menggunakan program SPSS 20.

Uji Validitas

Validitas menunjukkan kemampuan alatukur/instrument penelitian dalam mengukur suatu hal yang hendak dari penggunaan instrument tersebut (Nugroho, 2011: 23).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument menunjukkan seberapa besar suatu instrument tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpulan data (Nugroho, 2011:28).

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen).

Uji Normalitas

Uji Normalitas data dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali 2005:105).

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel yang mempengaruhi. Tujuan regresi berganda adalah untuk mengetahui fungsional antara beberapa variabel bebas (*independent*) (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*) (Y) digunakan regresi linear.

Uji Hipotesis Secara Secara Simultan (uji F)

Uji F atau uji secara simultan bertujuan untuk melihat apakah variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t atau uji secara parsial bertujuan untuk melihat apakah variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional secara individual berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar 0 dan satu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	X ₁₁	0.592	0.333	Valid
	X ₁₂	0.885	0.333	Valid
	X ₁₃	0.565	0.333	Valid
	X ₁₄	0.885	0.333	Valid
	X ₁₅	0.565	0.333	Valid
Komitmen (X ₂)	X ₁₆	0.885	0.333	Valid
	X ₂₁	0.869	0.333	Valid
	X ₂₂	0.806	0.333	Valid
	X ₂₃	0.869	0.333	Valid
Pemberdayaan Psikologis (X ₃)	X ₃₁	0.890	0.333	Valid
	X ₃₂	0.902	0.333	Valid
	X ₃₃	0.890	0.333	Valid
	X ₃₄	0.902	0.333	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X ₄)	X ₄₁	0.564	0.333	Valid
	X ₄₂	0.846	0.333	Valid
	X ₄₃	0.883	0.333	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	X ₄₄	0.834	0.333	Valid
	Y ₁₁	0.798	0.333	Valid
	Y ₁₂	0.938	0.333	Valid
	Y ₁₃	0.774	0.333	Valid
	Y ₁₄	0.852	0.333	Valid
	Y ₁₅	0.938	0.333	Valid

Sumber: Hasil olahan data 2016

Berdasarkan Tabel 1. diatas dapat diketahui r hitung dari semua variabel (kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior*) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil > dari r tabel.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha cronbach	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0.828	Relibel
Komitmen (X ₂)	0.778	Relibel
Pemberdayaan Psikologis (X ₃)	0.918	Relibel
Kepemimpinan Transformasional (X ₄)	0.798	Relibel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	0.914	Relibel

Sumber: Hasil olahan data 2016

Dari hasil uji reabilitas responden diketahui bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *reliabel* karena memiliki nilai diatas 0,60.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

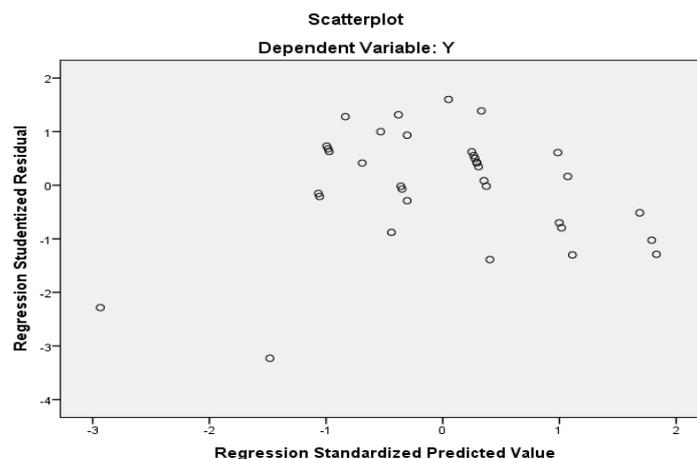
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Toleranc e	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.338	2.956
	Komitmen Kerja	.908	1.101
	Pemberdayaan Psikologis	.852	1.173
	Kepemimopinan Transformasional	.369	2.707

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan data 2016

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, dilihat dari nilai tolerance lebih dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

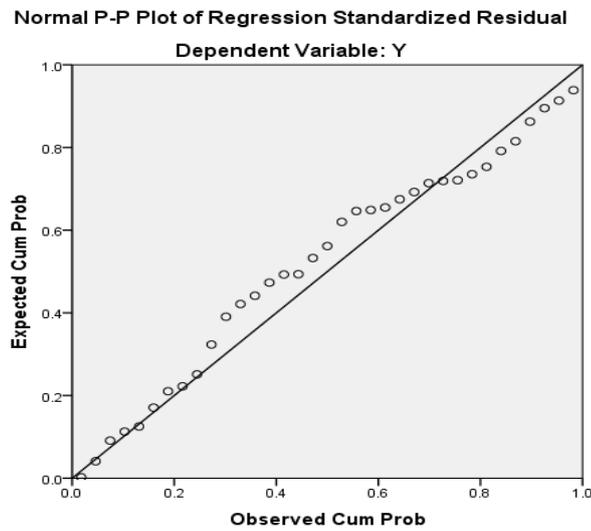


Gambar 2. Uji Heteroskedasitas

Sumber: Hasil olahan data 2016

Berdasarkan gambar *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

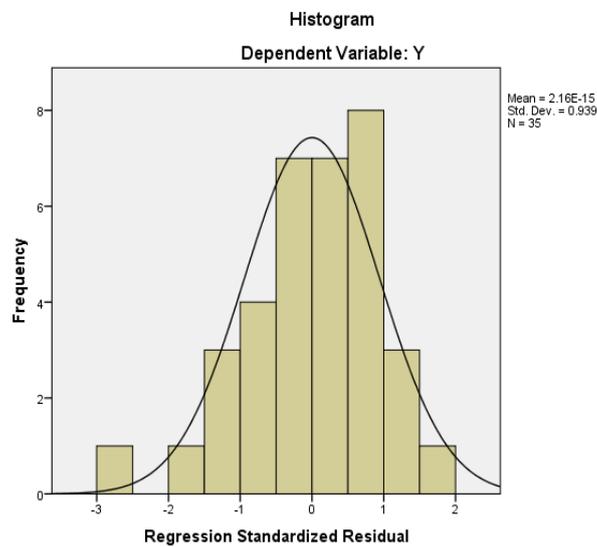
Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : data olahan SPSS 20, 2016

Pada gambar tersebut distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya Ghozali 2001:74 dalam Maulid A Usulu 2011).



Gambar 4. Uji Normalitas

Sumber : data olahan SPSS 20, 2016

Berdasarkan gambar histogram model dalam penelitian berdistribusi normal karena berbentuk lonceng dan gambar p-plot pola penelitian mengikuti garis diagonal sehingga dapat di simpulkan bahwa model penelitian adalah normal.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.549	2.191		-.251	.804
	X1	-.042	.064	-.039	-.651	.520
	X2	-.089	.121	-.027	-.741	.465
	X3	-.085	.061	-.053	-1.388	.175
	X4	1.492	.085	1.008	17.496	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan SPSS 20, 2016

$$Y = -0.549 - 0.042X_1 - 0.089 X_2 - 0.085 X_3 + 1.492 X_4$$

Hasil persamaan regresi tersebut memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta α sebesar -0.549 yang dimana jika Kepuasan kerja (X_1), Komitmen (X_2), Permbdayaan psikologis (X_3) dan Kepemimpinan Transformasional (X_4) sama dengan nol maka besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar -0.549 satuan.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X_1) koefisien regresinya adalah negatif sebesar -0.042 sehingga dapat diartikan bahwa dalam persepsi responden penelitian belum memberikan kontribusi bagi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
3. Variabel Komitmen (X_2) koefisien regresinya adalah negatif sebesar -0.089 sehingga dapat diartikan bahwa dalam persepsi responden penelitian belum memberikan kontribusi bagi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
4. Variabel Permbdayaan psikologis (X_3) koefisien regresinya adalah negatif sebesar -0.085 sehingga dapat diartikan bahwa dalam persepsi responden penelitian belum memberikan kontribusi bagi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
5. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) koefisien regresinya adalah positif sebesar 1.492 sehingga dapat diartikan apabila kepemimpinan transformasional semakin baik, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat dengan asumsi variabel, lainnya tetap atau konstan.

Uji Simultan (uji F)**Tabel 4. Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.000	4	142.250	196.268	.000 ^b
	Residual	21.743	30	.725		
	Total	590.743	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

Sumber: data olahan SPSS 20, 2016

Berdasarkan tabel Anova menunjukkan nilai F hitung = 196.268 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% di peroleh dari df (4:30) maka nilai F tabel sebesar 2.69. F hitung > F tabel, dengan demikian $196.268 > 2.69$ yang artinya kepuasan kerja, komitmen, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Uji t (Parsial)**Tabel 5. Hasil Uji t (Hipotesis Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.549	2.191		-.251	.804
	X1	-.042	.064	-.039	-.651	.520
	X2	-.089	.121	-.027	-.741	.465
	X3	-.085	.061	-.053	-1.388	.175
	X4	1.492	.085	1.008	17.496	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan SPSS 20, 2016

Nilai t tabel adalah $2.042272 \{=TINV(0.05,30)\}$, maka berdasarkan tabel berikut maka:

1. Nilai t hitung untuk kepuasan kerja (X_1) $-0.651 <$ dari t tabel yaitu 2.044272
2. Nilai t hitung untuk komitmen (X_2) $-0.741 <$ dari t tabel yaitu 2.044272
3. Nilai t hitung untuk pemberdayaan psikologis (X_3) $-1.388 <$ dari t tabel yaitu 2.044272
4. Nilai t hitung untuk kepemimpinan transformasional (X_4) $17.496 <$ dari t tabel yaitu 2.044272

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.963	.958	.85134

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan SPSS 20, 2016

Berdasarkan tabel Model Summary diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.981 yang menunjukkan 98% pengaruh positif kepuasan kerja, komitmen, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.963 yang menunjukkan bahwa sekitar 96% *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Komitmen

Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional untuk 4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh secara bersama Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan psikologis dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dari Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung = 196.268 dengan nilai signifikan 0.000. Dengan demikian kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja koefisien regresinya adalah negatif sebesar -0.042 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Resiko Sistematis. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kepuasan Kerja satu satuan maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan turun sebesar -0,042. Dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Kerja koefisien regresinya adalah negatif sebesar -0.089, ini menunjukkan bahwa Komitmen Kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Resiko Sistematis. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Komitmen Kerja satu satuan maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan turun sebesar -0,089.

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Pemberdayaan koefisien regresinya adalah negatif sebesar -0.085, ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pemberdayaan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Resiko Sistematis. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Pengaruh Pemberdayaan satu satuan maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan turun sebesar -0,085.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional koefisien regresinya adalah positif sebesar 1,492 ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Jasaraharja Manado. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kepemimpinan Transformasional satu satuan maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan naik sebesar 1.492.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan:

1. Hasil pengujian hipotesis terhadap variabel kepuasan kerja, menunjukkan nilai t_{hitung} bertanda negatif dan tidak signifikan.
2. Hasil pengujian hipotesis terhadap variabel komitmen kerja, menunjukkan nilai t_{hitung} bertanda negatif dan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Hasil pengujian hipotesis terhadap variabel pemberdayaan psikologis, menunjukkan nilai t_{hitung} bertanda negatif dan tidak signifikan.
4. Hasil pengujian hipotesis terhadap variabel kepemimpinan transformasional, menunjukkan nilai t_{hitung} bertanda positif dan signifikan.
5. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{hitung}$ yang artinya secara bersama pengaruh kepuasan kerja, komitmen, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Jasaraharja Manado. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0.981 atau 98% yang dimana 20% nya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Saran

1. Bagi pihak manajemen PT Jasaraharja Manado, variabel Kepuasan kerja, komitmen kerja dan pemberdayaan psikologis belum memberikan kontribusi penuh dalam peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga pihak manajemen perlu mengupayakan untuk menciptakan dan meningkatkan dimensi-dimensi kepuasan kerja, komitmen kerja dan pemberdayaan psikologis yang mendukung terciptanya *organizational citizenship behavior* (OCB). Karena perusahaan yang efektif adalah perusahaan yang karyawannya memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengadakan penelitian yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mungkin lebih berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, dkk. 2012. Jurnal penelitian psikologis. OCB dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. Vol.03, No.01, 341-354. Unniversitas 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Anindya, Regsa. 2011. Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Departemen Unit X Kompas Gramedia. Program Pascasarjana Universitas Indonesia. Jakarta.
- Badeni. 2014:3. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. ISBN 978-602-7825-87-1. Bandung: Afabeta
- Daraei *et al.* 2014. *Providing A Conceptual Model For Surveying The Impact Of Employee Empowerment On Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Alborz Insurance Company. Journal Of Current Research In Science. ISSN 2322-5009. 2014, Vol 2. No. 6, pp: 794-800. www.jcrs010.com* diakses pada tanggal 25 Oktober 2015.
- Iskandar, Chika Maharani (2012). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan *Shared Service* PT. Elnusa, Tbk Jakarta. Universitas Indonesia.
- Jennifer M. George & Gareth R. Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior* (OCB). *Fourth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Kartika Ratu Gera Wita, (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pada PT. Hellomotion Korpora Indonesia. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. 2005, Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*), Buku 1 edisi 5, diterjemahkan oleh Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Lembono, Ardy Yulianto (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Universitas Katholik Widya Mandala. Surabaya.
- Northouse, Peter G. 2013:175 & 185. Kepemimpinan. Teori dan Praktik. Edisi ke-6. ISBN: 978-1-4522-0340-9. Jakarta. Indeks
- Rahmi, Maptuhah. 2013. Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada guru tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. ISBN: 978-602-1353-21-9. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Waspodo & Minadaniati. 2012. Pengaruh Kepuasan kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Trubus Swadaya. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol. 3, No. 1, 2012. Depok.
- Wibowo. 2014:2,3,131. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 2. ISBN 978-979-769-544-6. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. 2015:200. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. ISBN 978-602-229-395-8. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.