

BEBAN KERJA, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN KETERLIBATAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO

THE EFFECT OF WORKLOAD, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, AND JOB INVOLVEMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGGO REGION MANADO AREA

Oleh:

Frenelly F. M. Kimbal¹

Greis M. Sendow²

Decky J. Adare³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: ¹frenelly.f.m.kimbal@gmail.com

²greis_sendow@gmail.com

³deckyadare@gmail.com

Abstrak: Kesuksesan usaha dalam meningkatkan kualitas dan produktivitasnya melibatkan karyawan, karyawan menjadi penentu utama. Kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado dengan sampel sebanyak 51 karyawan tetap, menggunakan metode *probability sampling* khususnya *proportionate stratified random sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lebih lanjut, Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun *Organizational Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sebaiknya para karyawan PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado lebih efisien dalam menyelesaikan Beban Kerja yang diterima dengan lebih fokus pada manajemen waktu sehingga tugas pekerjaan mereka dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Para karyawan juga diharapkan mempertahankan bahkan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja yang tinggi agar tercipta kinerja para karyawan menjadi lebih baik.

Kata kunci: beban kerja, *organizational citizenship behavior*, keterlibatan kerja, kinerja karyawan

Abstract: The success of business in order to increase the quality and productivity, involve the employees, who are the major factor. The Performance of employees are the quality, and quantity which had been achieved by each employee in doing their job exactly the same as their responsibilities. The purpose of this study is to determine the effect of Workload, *Organizational Citizenship Behavior*, and Job Involvement on the Employee Performance of PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado, 51 employees were the samples of this research, using probability sampling, especially proportionate stratified random sampling. This research is associative research, using multiple regression analysis. The results show that Workload, *Organizational Citizenship Behavior*, and Job Involvement have simultaneous effect on the Employee Performance. Furthermore, Workload has no partial effect on Employee Performance. However, *Organizational Citizenship Behavior*, and Job Involvement effect the Employee Performance partially. The employees should work efficiently, and have more focus in time management in order to accomplish all tasks and jobs just in time. Also, the employees are expected to keep, in fact to increase the level of *Organizational Citizenship Behavior* and Job Involvement for the better performance.

Keywords: workload, *organizational citizenship behavior*, job involvement, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kesuksesan dari usaha apapun dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas pada organisasi usaha harus melibatkan karyawan. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang merupakan komponen utama dalam organisasi, dituntut untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2008:9).

Kinerja akan memuaskan jika pembebanan kerja yang dialokasikan kepada setiap pemegang jabatan sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat individu karyawan menjadi jenuh terhadap tugas mereka yang dianggap terlalu ringan, dan tidak menantang situasi ini akan membuat individu merasa kompetensi atau keahliannya kurang diperhitungkan oleh atasan. MENPAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan listrik baik untuk industri maupun rumah tangga. PLN (Persero) memiliki sejarah panjang dalam industri ketenagalistrikan di Indonesia. Sebagai satu-satunya perusahaan penyedia listrik di tanah air, PLN (Persero) berusaha untuk terus meningkatkan kualitas layanan bagi seluruh komponen masyarakat Indonesia dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum. Untuk Wilayah Suluttenggo Area Manado PT PLN (Persero) melayani pelanggan rumah tangga dan pelanggan industri. Dalam sektor jasa PT. PLN (Persero) dituntut untuk menjaga tingkat pelayanan kerja yang prima bagi masyarakat dalam menjalankan operasionalnya.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab tersebut maka setiap individu karyawan PT. PLN (Persero) wajib mengadopsi nilai – nilai yang terkandung dalam perusahaan. nilai – nilai tersebut yakni; jujur, integrasi, peduli, pembelajaran, dan teladan. Untuk menyelesaikan tugas berdasarkan nilai –nilai tersebut diperlukan peran ekstra (*extra role*) dari tiap individu karyawan. Kontribusi kerja lebih dari *job description* formal disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi (Robbins & Judge, 2008:40).

Keterlibatan kerja dari seluruh karyawan juga sangat penting dalam pencapaian visi dan misi PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Robbins& Judge (2008:40) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*(OCB), dan Keterlibatan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado
2. Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado
4. Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005:14). Mangkunegara (2008:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah ukuran hasil kinerja setiap individu atau *team work* yang diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dan memuaskan dalam melaksanakan tugas tanggungjawabnya.

Beban Kerja

MENPAN Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. PERMENDAGRI No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah tanggungjawab berupa tugas pekerjaan yang diberikan kepada pemegang jabatan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah diberikan.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins & Judge, 2008:31). Organ, dikutip dalam Widyanto, Lau, & Kartika (2013) mengemukakan lima dimensi primer dari OCB:

1. *Altruism* yaitu perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. *Courtesy* yaitu perilaku mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan
3. *Civic Virtue* yaitu perilaku bertanggung jawab untuk berpartisipasi dalam aktivitas kehidupan perusahaan
4. *Conscientiousness* yaitu dedikasi untuk bekerja dan mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan
5. *Sportmanship* perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dan kurang ideal

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku ekstra dari karyawan yang tidak diharuskan, atau diluar deskripsi pekerjaannya. Semuanya itu didorong oleh kerelaan untuk memberi yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.

Keterlibatan Kerja

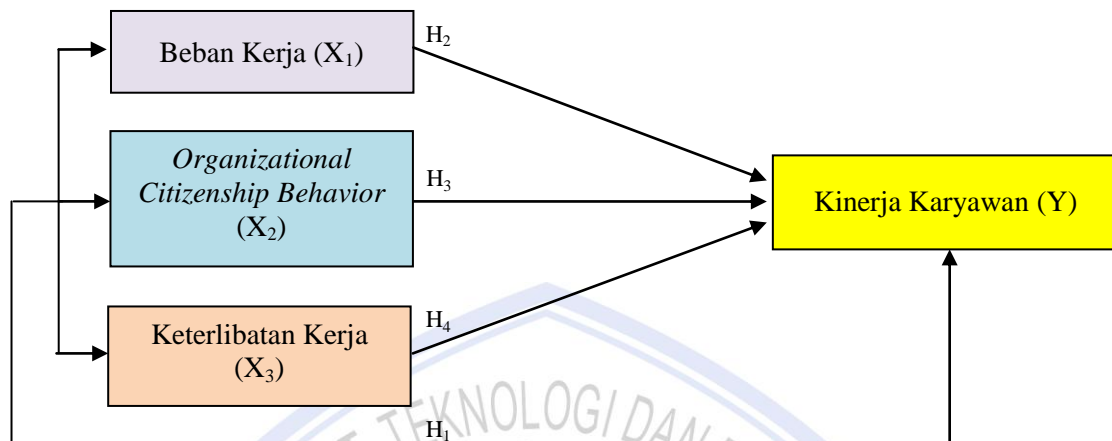
Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampel dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008:100). Keterlibatan kerja pada prakteknya berkaitan erat dengan tingkat absensi, kadar permohonan berhenti bekerja dan berkeinginan berpartisipasi dalam suatu tim atau kelompok kerja. Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dinyatakan juga sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang (Lodahl & Kejner dikutip dalam Cohen, 2003). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkatan seberapa jauh karyawan memihak pada tugas pekerjaan yang mereka terima dengan terlibat dalam setiap aktivitas positif yang berhubungan dengan kesuksesan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Fitriastuti (2013) dengan penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sitepu, (2013) dengan penelitian Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Manado. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BTN Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan. Safaria (2013) dengan penelitian Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Seascap Surveys Indonesia menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Seascap Surveys Indonesia.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Konsep yang diolah, 2015.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H₂ : Beban Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃ : *Organizational Citizenship Behavior* diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H₄ : Keterlibatan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:55).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 32, Manado. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari – Juni 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2012:119). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado yang terbagi dalam tiga bagian (Jaringan, Transaksi Energi Listrik, dan Pelayanan & Administrasi) berjumlah 75 karyawan. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Probability Sampling* khususnya metode *Proportionate Stratified Random Sampling* karena karakteristik populasi bervariasi (heterogen). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan error sebesar 8%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{75}{1 + (75 \times 0,08^2)} = 51$$

Keterangan n = sampel, N = populasi, e = error sampel yaitu 1 – 15%

Populasi terbagi ke dalam tiga bagian (Jaringan, Transaksi Energi Listrik, dan Pelayanan & Administrasi) masing-masing berjumlah:

- 1) Bagian Jaringan : 37
- 2) Bagian Transaksi Energi Listrik : 16
- 3) Bagian Pelayanan & Administrasi : 22

Perhitungan:

Bagian	Jumlah Karyawan	Banyaknya Sampel
Jaringan	$N_1=37$	$n/N \times N_1=51/75 \times 37=25$
Transaksi Energi Listrik	$N_2=16$	$n/N \times N_2=51/75 \times 16=11$
Pelayanan & Administrasi	$N_3=22$	$n/N \times N_3=51/75 \times 22=15$
	75	51

Metode Pengumpulan Data

Studi lapangan, pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan (Y) adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2008:9). Indikator:

1. Prestasi
2. Kreatifitas
3. Kerjasama
4. Kedisiplinan
5. Tanggungjawab

Beban Kerja (X_1) adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (MENPAN, 2004). Indikator:

1. Waktu bekerja.
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Faktor Internal (Faktor Somatis)

Organizational Citizenship Behavior Behavior (OCB) (X_2) adalah suatu perilaku individu yang bebas dan sukarela, atau dengan kata lain perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan (Robbins & Judge 2008:31). Indikator:

1. *Altruism*.
2. *Conscientiousnes*.
3. *Civic Virtue*
4. *Sportmanship*

Keterlibatan Kerja (X_3) yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri (Robbins & Judge 2006:94). Indikator:

1. Aspek emosi (*Emotional Job Involvement*)
2. Aspek kognitif (*Cognitive Job Involvement*)
3. Aspek perilaku (*Behavioral Job Involvement*)
4. Kehandalan

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya (Sekaran, 2003). Analisis dimulai dengan menguji jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid, sedangkan jika r_{hitung} negatif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini metode pengujian validitas menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan pengujian terhadap reliabilitas ditunjukkan untuk memastikan bahwa responden benar – benar konsisten terhadap jawaban yang diberikan dalam kuisisioner tersebut. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,6 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Umar (2010:74) menyatakan regresi linear berganda adalah regresi dimana sebuah variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Regresi linear merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk X_2

b_3 = Koefisien regresi untuk X_3

X_1 = Beban Kerja

X_2 = *Organizational Citizenship Behavior*

X_3 = Keterlibatan Kerja

e = Faktor pengganggu

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Dengan derajat signifikan pada α 5%. Jika $sig > 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_1 diterima, dengan derajat signifikan pada α 5%, yang artinya jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga H_1 diterima namun jika $sig > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga H_1 ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} α5%
Beban kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,527	0,235
	X _{1.2}	0,533	
	X _{1.3}	0,557	
Organizational Citizenship Behavior (X ₂)	X _{2.1}	0,757	0,235
	X _{2.2}	0,752	
	X _{2.3}	0,697	
	X _{2.4}	0,597	
Keterlibatan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,504	0,235
	X _{3.2}	0,496	
	X _{3.3}	0,439	
	X _{3.4}	0,261	
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{.1}	0,240	0,235
	Y _{.2}	0,580	
	Y _{.3}	0,743	
	Y _{.4}	0,446	
	Y _{.5}	0,621	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Sekaran (2003) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Analisis dimulai dengan menguji jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid. Dengan $r_{tabel} (n - 2, \alpha 5\%)$ dimana $n =$ jumlah sampel maka $r_{tabel} = 0,235$ dengan demikian r_{hitung} pada $\alpha 5\% = 0,235$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronchbanch Alpha	Cut of Value	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,717	0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (X ₂)	0,855	0,6	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X ₃)	0,635	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,753	0,6	Reliabel

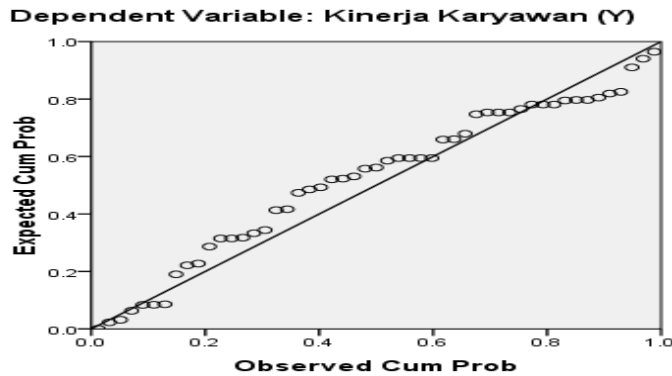
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Hasil uji reliabilitas instrument pada Tabel 2. menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu Beban Kerja (X₁), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₂), Keterlibatan Kerja (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel karena hasil *cronchbanch alpha* di atas 0,6

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

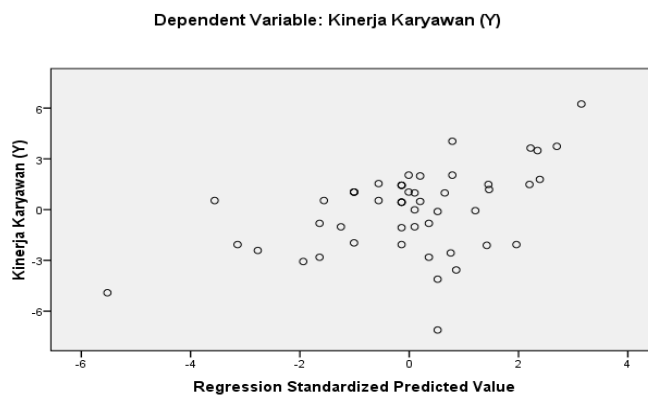


Gambar 2. Metode P-Plot Regression
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Gambar 2. Menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized*, terlihat penyebaran data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan asumsi telah terpenuhi dan distribusi dinyatakan normal. Pada plot di atas terlihat bahwa output data berada disekitar garis dan berbentuk linear, maka data tersebut dinyatakan normal.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatter Plot



Gambar 3. Metode Grafik Scatterplot
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Gambar 3. Menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan pola gambar *Scatterplot*, terlihat bahwa titik – titik data menyebar di atas dan di bawah, titik – titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, dan penyebaran titik – titik data tidak berpola. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,292	3,421	Bebas Multikolinieritas
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (X_2)	0,291	3,438	Bebas Multikolinieritas
Keterlibatan Kerja (X_3)	0,307	3,261	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Santoso (2000:206) menyatakan suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1. Berdasarkan hasil pada Tabel 3. di atas, nilai VIF < 10 atau tolerance mendekati 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.697	1.721		.405	.687
Beban kerja (X_1)	.188	.206	.129	.916	.365
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_2)	.313	.154	.288	2.036	.047
Kerelibatkan Kerja (X_3)	.694	.195	.492	3.566	.001

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Persamaan yang terbentuk dari Tabel 4 di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,697 + 0,188 X_1 + 0,313 X_2 + 0,694 X_3$$

Penjelasan persamaan sebagai berikut:

- Persamaan di atas menunjukkan nilai koefisien regresi pada variabel *Beban Kerja* (X_1) sebesar 0,188 yang berarti setiap peningkatan variabel *Beban Kerja* sebesar 100% akan meningkatkan variabel *Kinerja Karyawan* sebesar 18,8%.
- Persamaan di atas menunjukkan nilai koefisien regresi pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) adalah 0,313 yang berarti setiap peningkatan variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 100% akan meningkatkan variabel *Kinerja Karyawan* sebesar 31,3%.
- Persamaan di atas menunjukkan nilai koefisien regresi pada variabel *Keterlibatan Kerja* (X_3) adalah 0,694 dan merupakan koefisien tertinggi, artinya setiap peningkatan *Keterlibatan Kerja* sebesar 100% maka *Kinerja Karyawan* akan naik sebesar 69,4%.

Pengujian Hipotesis**1. Hasil Uji F (Pengujian secara Simultan)****Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625.289	3	208.430	41.508	.000 ^a
	Residual	236.005	47	5.021		
	Total	861.294	50			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2), Keterlibatan Kerja (X_3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F (F_{hitung}) sebesar 41,508 sedangkan F_{tabel} yang didapat dari $n - k - 1$ di mana n = jumlah sampel, k = total variabel bebas menggunakan α 5% maka $F_{tabel} = 2,802$, ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil Uji t (Pengujian secara Parsial)

Hasil perhitungan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa:

1. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari Beban Kerja (X_1) sebesar 0,916 sedangkan t_{tabel} (2,009) itu berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Hal ini juga sesuai dengan nilai signifikan $0,365 > 0,05$.
2. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) sebesar (2,036) jika dibandingkan dengan t_{tabel} (2,009) dengan demikian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak. Hal ini juga sesuai dengan nilai signifikan $0,047 < 0,05$.
3. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari Keterlibatan Kerja (X_3) sebesar (3,566) jika dibandingkan dengan t_{tabel} (2,009) dengan demikian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini juga sesuai dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Pembahasan**Pengaruh Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian memperlihatkan Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya karyawan yang memiliki Beban Kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka serta *Organizational Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja, yang tinggi akan dapat meningkatkan Kinerja mereka, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan. Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama yang menggabungkan Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan tidak terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Beban Kerja yang dialokasikan pada setiap individu karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado sudah sesuai dengan kemampuan setiap individu karyawannya. Hal ini disebabkan karena indikator dari beban kerja yang diteliti dalam penelitian ini yakni waktu bekerja, kuantitas pekerjaan, faktor internal (faktor somatis) telah diberikan, diterima, dikelola, dan disikapi dengan semestinya oleh para *supervisor*, juga karyawan pada setiap bagian (PAD, JAR, dan TEL). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sitepu (2013) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara

parsial dari Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan hal ini karena Beban Kerja yang diterapkan sudah sesuai dengan keadaan para karyawan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti setiap individu karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado telah memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Sportmanship* yang menjadi indikator yang dominan dimiliki oleh setiap individu karyawan, *Sportmanship* adalah perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dan kurang ideal, misalnya menerima pekerjaan yang dibebankan tanpa mencari – cari sisi kesalahannya tetapi selalu berusaha mencari sisi positif dari setiap pekerjaan yang diterimanya. Hasil ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Fitriastuti (2013) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, hasil analisis regresi membuktikan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Keterlibatan Kerja dari setiap individu karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado diketahui menjadi variabel yang paling dominan dengan indikator dominannya adalah Aspek Kognitif (*Cognitive Job Involvement*) yaitu karyawan yang memiliki keyakinan tentang perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi merupakan individu yang secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008:100). Oleh karena itu Keterlibatan Kerja mutlak harus dimiliki oleh setiap individu karyawan agar menghasilkan hasil kinerja yang memuaskan. Keterlibatan Kerja pada prakteknya berkaitan erat dengan tingkat absensi, hal ini memang benar karena berdasarkan data tingkat kehadiran yang diperoleh dari PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado menunjukkan frekuensi ketidakhadiran dari bulan April – Juni 2014 pada bagian PAD, JAR, dan TEL frekuensi tertingginya hanya mencapai 6,5%. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dari Safaria (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado
2. Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan
3. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado
4. Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado

Saran

Saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado harus bekerja dengan lebih efisien dalam menyelesaikan bebtugas pekerjaan yang diterimanya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
2. Karyawan diharapkan dapat mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior* dan keterlibatan kerja yang tinggi agar setiap karyawan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cohen, A. 2003. *Multiple Commitment in the Workplace An Integrative Approach*. Lawrence Erlbaum Associate, inc. New Jersey.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. ISSN 2337-5434 Vol. 4, No. 2, 2013. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>. Diakses tanggal 4 Maret 2015. Hal. 103-114.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara. 2004. Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil. www.menpan.go.id. Diakses tanggal 27 Februari 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Permendagri. 2008. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. www.depdagri.go.id. Diakses tanggal 20 Februari 2015.
- Robbins & Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*, buku 1, cetakan 12. Salemba Empat. Jakarta.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi: Edisi ke-10 Bahasa Indonesia*. PT. Index kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Safariah, S. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Seascope Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, ISSN 2355-0244 Vol 1, No. 1. Oktober 2013. <http://repositoryperbanasinstitute.ac.id/xmlui/bitstream/handle/>. Diakses tanggal 13 Maret 2015. Hal. 1-17
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Fourth edition. John Wiley and Sons. Inc. New York.
- Sitepu T, A. 2013. Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174 Vol.1 No.4. Desember 2013, <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2871>. Diakses tanggal 4 Maret 2015. Hal. 1123-1133.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV Alfabeta. Bandung.
- Umar, H. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan perilaku karyawan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widyanto, R, Lau J.S, Kartika E.W. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Cleaning Service di ISS Surabaya. *Student Journal Petra*. <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemenperhotelan/article/view/199>. Diakses tanggal 27 Februari 2015. Hal.1-15.