

Iqbal Oka Priandana

Manajemen, Universitas Putra Bangsa dan Alamat iqbalokapriandana1998@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK Tamtama Karanganyar. Responden dalam penelitian ini adalah Guru SMK Tamtama Karanganyar yang berjumlah 49 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*

Abstract

This study was conducted to examine the effect of psychological empowerment, perceived organizational support and job satisfaction on organizational citizenship behavior in teachers of SMK Tamtama Karanganyar. Respondents in this study were teachers of SMK Tamtama Karanganyar totaling 49 people. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 22 program. The statistical methods are validity tests, reliability tests and multiple linear regression analysis. The results show that psychological empowerment has a significant positive effect on organizational citizenship behavior, perceptions of organizational support have a significant positive effect on organizational citizenship behavior, and job satisfaction has a significant positive effect on organizational citizenship behavior, and simultaneous testing shows that psychological empowerment, perceived organizational support and satisfaction work has a significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: *psychological empowerment, perceived organizational support, job satisfaction, organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Organizational citizenship behavior adalah suatu bentuk perilaku informal seseorang di luar perilaku formal yang diharapkan dari mereka untuk memberikan kontribusi terhadap kebaikan organisasi dan apa yang didalamnya (Greenberg dan Baron, 2003) artinya hal ini merupakan perilaku diluar deskripsi pekerjaan yang merupakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi pokok namun dikerjakan dengan sukarela dan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi. Perilaku sukarela ini sangat dibutuhkan untuk turut serta dalam pengembangan organisasi yang lebih baik.

Perilaku *organizational citizenship* dapat muncul karena beberapa faktor seperti yang dikemukakan dalam penelitian Haldiane *et al* (2016) yaitu kepuasan kerja dan pemberdayaan psikologis. Sebagai salah satu faktor internal, pemberdayaan psikologis merupakan peningkatan motivasi intrinsik individu terhadap tugas/pekerjaannya (Speritzer, 1995).

Teori dukungan organisasi menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang organisasi mereka tergantung pada sejauh mana organisasi menghargai masukan mereka dan peduli tentang karir mereka (dukungan organisasi yang dirasakan) (OST; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Eisenberger & Stinglhamber, 2011; Shore & Shore, 1995). Dukungan organisasi ditekankan pada hubungan karyawan-organisasi antara perspektif karyawan, konsep dukungan organisasi yang dirasakan, dan hubungan kuat dari dukungan organisasi yang dirasakan dengan kepuasan kerja dan konsekuensi perilaku lainnya. Rhoades dan Eisenberger (2002) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dikaitkan dengan anteseden utama yang berteori POS (sikap supervisor, praktik administrasi, dan keadilan), konsekuensi perilaku (misalnya, kepuasan kerja, komitmen organisasi afektif), dan pekerjaan prestasi.

Kepuasan kerja guru telah dipelajari sebagai konstruksi keseluruhan dan sebagai konstruksi segi (Holdaway, 1978,). Dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan

secara keseluruhan terkait erat dengan bekerja dengan siswa, sikap masyarakat, status masing-masing, pengakuan, dan prestasi. Zigarelli (1996) mengacu pada kepuasan kerja guru sebagai satu ukuran umum yang merupakan prediktor signifikan secara statistik dari sekolah yang efektif..

METODE

Obyek pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat (*dependent variables*), pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subyek dalam penelitian ini adalah guru SMK Tamtama Karanganyar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Tamtama Karanganyar. *Non probability sampling* akan digunakan teknik *total sampling* yaitu seluruh guru yang ada di SMK Tamtama Karanganyar.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Perbedaan antara regresi sederhana dan regresi berganda terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat hanya satu, maka dalam regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat lebih dari satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

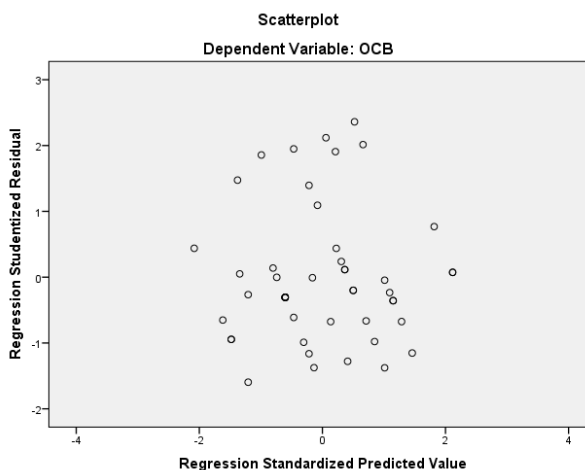
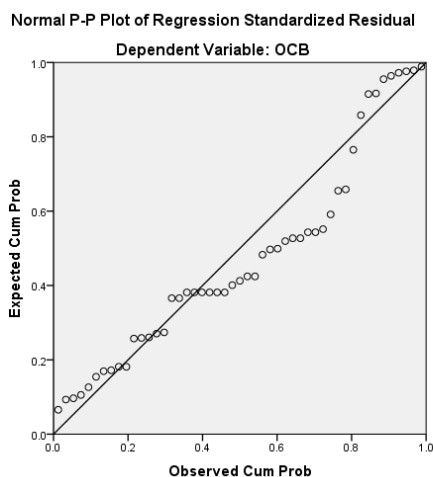
Variabel	r hitung	r alpha
pemberdayaan Psikologis	0,882	0,897
	0,901	
	0,795	
	0,919	
Persepsi Dukungan Organisasi	0,878	0,879
	0,885	
	0,736	
	0,834	
Kepuasan Kerja	0,804	0,766
	0,583	
	0,734	
	0,638	
Organizational Citizenship Behavior	0,74	0,714
	0,777	
	0,69	
	0,598	

Hasil uji validitas variabel dalam penelitian ini dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil lebih dari 0,6 sehingga variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid (sah) dan reliabel.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pemberdayaan Psikologis	.221	4.533
Persepsi Dukungan Organisasi	.997	1.003
Kepuasan Kerja	.221	4.528

a. Dependent Variable: OCB

Uji multikolinieritas persamaan 1 dan persamaan 2 dijelaskan bahwa bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.



Pengujian normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Variabel	t _{tabel}	t _{hitung}	Sig
Pemberdayaan Psikologis	1,67655	4,275	0,000
Persepsi Dukungan Organisasi	1,67655	6,912	0,000
Kepuasan Kerja	1,67655	2,039	0,047

Pembahasan

1. Pembahasan Hipotesis 1: Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $4,275 > t_{tabel}$ 1,67655 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Pembahasan Hipotesis 2: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $6,912 > t_{tabel}$ 1,67655 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Pembahasan Hipotesis 3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $2,039 > t_{tabel}$ 1,67655 dengan tingkat signifikansi $0,047 < 0,05$ berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

PENUTUP

Simpulan

1. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin tinggi pemberdayaan psikologis maka *organizational citizenship behavior* guru SMK Tamtama Karanganyar semakin tinggi.
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka *organizational citizenship behavior* guru SMK Tamtama Karanganyar semakin tinggi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka *organizational citizenship behavior* guru SMK Tamtama Karanganyar semakin tinggi.

4. Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMK Tamtama Karanganyar.

Saran

1. Manajemen organisasi harus lebih memperhatikan ketepatan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan, kemampuan sesuai dengan keahlian yang dimiliki agar tercipta kondisi kerja yang lebih baik dan meminimalisir waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.
2. Manajemen organisasi hendaknya memberikan dukungan kepada para guru agar memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dengan lama kerja agar para rekan guru dapat termotivasi secara tidak langsung dan memberikan kontribusi yang lebih maksimal kepada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga & Agoes. 2017. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi." E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aurilia & Aletta. 2019. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Semarang)." Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(3), 120-136
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bowen dan Lawler. 1992. "The Empowerment of Service Workers: What, Why, How, and When." Sloan Management Review 33 (Spring): 31-39
- Conger, J. dan Kanungo, R. 1988. "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice." Academy of Management Review, Vol. 13, No. 3: 471 – 482
- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of applied psychology, 87 (4), 698-714
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Greenberg, J., Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall International

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Heldiane Takaheghesang, Vicktor P.K. Lengkong, & Greis M. Sendow. 2016. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Manado." *Jurnal EMBA* Vol 14 No. 4
- Heldiane Takaheghesang, Vicktor P.K. Lengkong, & Greis M. Sendow. 2016. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Manado." *Jurnal EMBA* Vol 14 No. 4
- Heni *et al.* 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Indofood CBP Sukses Makmur (Nutrition & Special Food) Cabang Semarang)." *Journal of Management* Vol 4 No. 4
- Jewell, L. N. & Siegall, M.. 1998. "Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi." Jakarta: Arcan
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Meyerson, Shauna.L., & Kline, Theresa. J.B. 2008. "Psycholgical and environmental empowerment: antecedents and consequences." *Leadership & Organization Development Journal*. 29 (5), pp. 444-460
- Miner, John. 2005. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division
- Nurhayati, Diah. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Semarang)." *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2
- Organ, D.W., Podsakoff, M.P., Mackenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications, Inc
- Podsakoff, P.M., et al. 2000. "Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Sugestion for Future Research." *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3
- Robbins, Stephen and Coulter, Mary. 2012. *Management*. Prentice Hall Pearson Education International
- Spreitzer, G. 1995. "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation." *Academy of Management Journal* 38 (5): 1442– 1465
- Stephanie J.D.T. 2015. "Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat Brawijaya Women & Children Hospital Jakarta." *Semantic Scholar*
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Thomas, K. W., and B. A. Velthouse. 1990. "Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation." *Academy of Management Review* 15: 666–681
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C., 1995. Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of applied Psychology* Vol. 80, Hal 6-15
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wagner, John A. & Hollenbeck, John R. 2010. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar