

**PENGARUH PEMBERDAYAAN, KEPUASAN KERJA DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PADA KARYAWAN
STIE PUTRA BANGSA**

Hendry Setiyawan, Dr. Siti Nur Azizah

Manajemen, STIE Putra Bangsa
email : hendristiepb@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* pada Karyawan STIE Putra Bangsa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIE Putra Bangsa dengan jumlah 35 karyawan. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*, 2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*, 3) Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*, dan 4) Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan STIE Putra Bangsa

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of Empowerment, Job Satisfaction and Perceived Organizational Support on Organizational citizenship behavior on STIE Putra Bangsa Employees. The population in this study were all STIE Putra Bangsa employees with a total of 35 employees. The results of the regression calculations were tested with the t test and the coefficient of determination. The results of this study indicate that: 1) Empowerment has a significant effect on Organizational citizenship behavior, 2) Job Satisfaction has a significant effect on Organizational citizenship behavior, 3) Perception of Organizational Support has a significant effect on Organizational citizenship behavior, and 4) Empowerment, Job Satisfaction and Perception of Organizational Support Influence Organizational citizenship behavior on STIE Putra Bangsa employees

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan

akademis dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian (UU No 2 Tahun 1989 Pasal 16 Ayat 1). Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang tertinggi dalam system pendidikan nasional di semua Negara. Perguruan tinggi posisinya tidak jauh berbeda dengan pendidikan dasar atau

*Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan
STIE Putra Bangsa*

menengah yang berfungsi untuk mengembangkan potensi peserta didik agar tumbuh dan berkembang.

Perguruan tinggi bukanlah perusahaan yang senantiasa hanya mengejar keuntungan finansial, tetapi bukan juga badan amal, melainkan sebuah industri organisasi yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Persaingan perguruan tinggi saling berlomba untuk mengembangkan potensi dan kemampuannya guna menarik minat calon mahasiswa. STIE Putra Bangsa sebagai perguruan tinggi swasta di Kebumen yang ikut berpartisipasi dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul, kompetitif dan berakhlak mulia.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut “perilaku sesuai” karyawan yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Novliadi, 2009).

Menurut pengamatan peneliti perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan STIE Putra Bangsa termasuk baik, antara lain dalam suatu acara atau kegiatan resmi yang diselenggarakan oleh STIE Putra Bangsa semua karyawan yang terlibat dalam kepanitiaan saling membantu dan menolong. Pada hal penugasannya berbeda, namun bila pekerjaannya selesai, karyawan suka rela membantu pekerjaan teman yang belum selesai.

Persaingan yang sangat ketat antar lembaga perguruan tinggi harus memperhatikan sumber daya yang dimiliki agar bisa dimanfaatkan sebaik-baiknya agar

organisasi dapat berkembang. Memberdayakan dapat dinyatakan sebagai suatu hal yang mendorong untuk menjadi lebih terlibat dalam mengambil keputusan dan beraktifitas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pemberdayaan ke *Organizational citizenship behavior* (OCB) perlu didukung oleh penelitian sebelumnya. Pemberdayaan karyawan sangat diperlukan perusahaan untuk dapat bersaing di dunia bisnis saat ini dan tentunya pada masa yang akan datang. Lebih banyak karyawan dapat terlibat dalam *organizational citizenship behavior* (OCB), maka hal tersebut akan membuat organisasi menjadi lebih sukses (Nursanti dan Anissa, 2014). OCB (*Organizational citizenship behavior*) dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Mangkunegara (2001) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Selain itu OCB (*Organizational citizenship behavior*) juga dipengaruhi persepsi karyawan tentang dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger) dalam Paille, Bourdeau, & Galois (2010). Dukungan organisasi merupakan faktor yang mendorong kepuasan kerja seseorang dalam organisasi. Dukungan organisasi memberi perhatian pada pegawai dan ketika pegawai senang dengan dukungan yang diberikan maka mereka ingin memberikan imbalan untuk mendukung organisasi tersebut. Dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya menilai setiap masukan yang diberikan dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya.

Dari latar belakang diatas penulis bermaksud untuk meneliti beberapa faktor

*Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan
STIE Putra Bangsa*

yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* karyawan di STIE Putra Bangsa. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Karyawan STIE Putra Bangsa.”

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Karyawan STIE Putra Bangsa.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Karyawan STIE Putra Bangsa.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Karyawan STIE Putra Bangsa.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan, kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Karyawan STIE Putra Bangsa.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational citizenship behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dalam perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan.”

Terdapat beberapa definisi OCB yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Robbins & Judge (2008) yang mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Pendapat lain mengenai pengertian OCB dikemukakan oleh Garay (2006), ia menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Sedangkan, menurut Organ (2004) menjelaskan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman.

Sementara itu, Van Dyne et al (2004) mengatakan bahwa OCB atau yang disebutnya sebagai extra-role behavior (ERB), adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Artinya, OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya.

Menurut (Meyer; 2001), OCB adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. OCB merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi

*Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan
STIE Putra Bangsa*

penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi suka relawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan”.

Pemberdayaan

Organisasi harus mampu untuk beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi di luar organisasi agar dapat tetap bertahan. Terlebih lagi di masa seperti sekarang, dimana perubahan dan perkembangan teknologi, pengetahuan, ekonomi, serta lingkungan terjadi dengan pesat, sehingga organisasi membutuhkan karyawan yang lebih kreatif, penuh inisiatif, dan mampu melakukan tanggung jawab yang lebih besar. Pemberdayaan karyawan semakin dianggap penting oleh organisasi, karena karyawan tidak lagi dipersiapkan hanya untuk menerima sistem perintah dan kontrol (Sinurat, 2004:44). Dengan pemberdayaan memungkinkan organisasi untuk memaksimalkan pemanfaatan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, keterlibatan, serta rasa tanggungjawab karyawan.

Ricard Carver (dalam Clutterbuck, 2001:12-13) mengatakan bahwa pemberdayaan memungkinkan individu untuk mengambil tanggungjawab pribadi untuk meningkatkan cara mereka dalam melakukan pekerjaan, serta memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Pemberdayaan dapat diartikan sebagai “the gaining power” (Sinurat, 2004:45). Clutterbuck (2001:13) mendefinisikan pemberdayaan sebagai bentuk pengalihan unsur kekuasaan (power) pada pihak yang dianggap paling membutuhkan untuk terselesaikannya suatu pekerjaan, dengan melimpahkan tanggungjawab untuk pengambilan keputusan, dan juga memberi

wewenang serta sumber daya dan hak-hak di tingkat yang paling tepat untuk setiap tugas.

Menurut Niehoff et al., (2001:97) pemberdayaan tidak hanya berbagai kekuasaan tetapi juga mendistribusi kekuasaan, dimana karyawan dapat diberikan kekuasaan atau kontrol atas beberapa atau semua aspek dari tugas, dari pekerjaan penjadwalan untuk membuat keputusan atau menerapkan ide-ide. Selain itu, pemberdayaan juga dapat memiliki arti saling berbagi informasi dan pengetahuan antara karyawan yang digunakan untuk memahami dan mendukung kinerja organisasi (Chasanah 2008:15).

Menurut Stewart (2008), pemberdayaan berasal dari kata power yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali. Menurut Luthans (2006), pemberdayaan adalah mengakui dan menggali untuk kepentingan organisasi, kekuasaan yang ada pada seseorang oleh karena pengetahuan mereka yang berguna dan motivasi internal di dalam diri mereka.

Menurut Brown (2004), pemberdayaan erat hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individual. Menurut Luis, David & Rober (2010), pemberdayaan adalah menyediakan pekerja dengan keterampilan dan kewenangan untuk membuat keputusan yang akan dibuat oleh manajer. Pemberdayaan dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih kreatif dan berani untuk mengambil resiko, yang merupakan komponen kunci yang dapat memberikan perusahaan keunggulan kompetitif dalam perubahan lingkungan yang cepat berubah. Menurut Ken, John & Alan (2013), empowerment adalah suatu proses membebaskan kekuatan dalam diri karyawan demi meraih hasil yang menakjubkan.

Berdasarkan beberapa pengertian pemberdayaan diatas, maka dapat

*Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan
STIE Putra Bangsa*

disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah salah satu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi di era yang selalu berubah.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Mathis (2004:121) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau dijalankan apabila apa yang dikerjakannya tersebut sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243). Sedangkan menurut Anoraga, (2005:82), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Noek dkk (2006) kepuasan kerja sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi pekerjaannya memenuhi atau pemenuhan nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Definisi ini merefleksikan tiga aspek penting pekerjaan, yaitu yang pertama adalah kepuasan merupakan fungsi nilai, yang didefinisikan sebagai apa yang diinginkan seseorang untuk diperoleh secara baik sadar atau tidak sadar. Kedua, menekankan bahwa karyawan yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda tentang nilai mana yang penting, yang menentukan derajat kepuasan kerja. Ketiga, adalah persepsi. Persepsi individu mungkin tidak sepenuhnya merupakan refleksi dari realita, dan orang yang berbeda mungkin memandang situasi yang sama dengan cara yang berbeda.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah satu sikap positif atau negatif bilamana karyawan dalam memandang pekerjaannya. Seseorang yang mau bekerja tidak hanya mencari dan mendapatkan upah saja akan tetapi juga mengharapkan kepuasan kerja dari pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan

*Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan
STIE Putra Bangsa*

karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, kemampuan, dan pendidikan.

Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Robbins (2008:103), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Sedangkan menurut Kambu et.al. (2011:265), Persepsi dukungan organisasional adalah keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka (karyawan) dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka.

Persepsi Dukungan Organisasi menurut Eisenberger et.al. (2002: 699) yaitu keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para karyawan mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi mereka.

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa

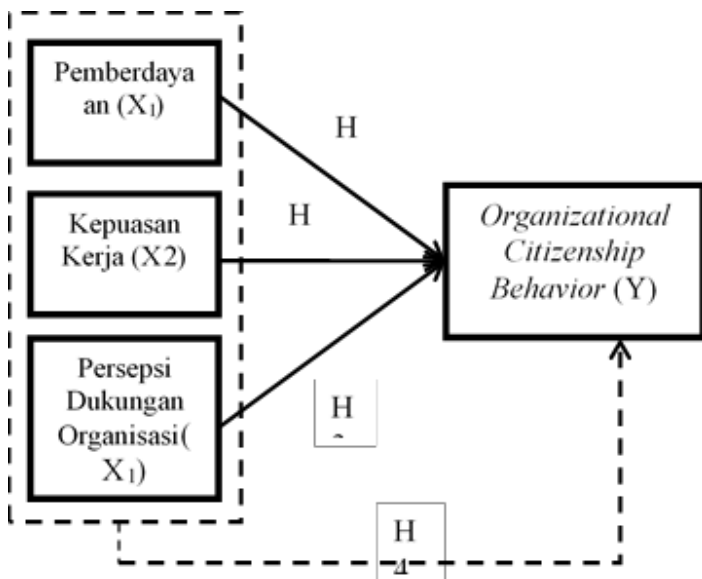
menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya, dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan pemaparan telaah pustaka diatas, maka dapat dikembangkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Pemberdayaan secara parsial memiliki pengaruh terhadap Organizational citizenship behavior pada karyawan STIE Putra Bangsa.
- H2 : Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Organizational citizenship behavior pada karyawan STIE Putra Bangsa.
- H3 : Persepsi Dukungan Organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap Organizational citizenship behavior pada karyawan STIE Putra Bangsa.
- H4 : Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Organizational citizenship behavior pada karyawan STIE Putra Bangsa.

Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan STIE Putra Bangsa



Gambar 1. Model Empirik

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini adalah pemberdayaan,

kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel independen (bebas), dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen (terikat). Subyek penelitian ini adalah Karyawan STIE Putra Bangsa yang dengan populasi yang berjumlah 35 orang.

Variabel Independen

Saban Echdar (2017), menyebutkan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi

penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain sehingga dapat dikatakan

bahwa perubahan yang terjadi pada

variabel ini diasumsikan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada

variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah

pemberdayaan (X₁), kepuasan kerja (X₂)

menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *organizational citizenship behavior* (Y).

**Tabel III-1
Indikator dan Distribusi Variabel OCB pada Kuesioner**

| N | Indikator OCB | Butiran | Jumlah |
|--------|-------------------------|---------|--------|
| 1. | <i>Altruism</i> | 1,2 | 2 |
| 2. | <i>Civic Virtue</i> | 3 | 1 |
| 3. | <i>Conscientousness</i> | 4 | 1 |
| 4. | <i>Courtesy</i> | 5 | 1 |
| 5. | <i>Sportmanship</i> | 6,7 | 2 |
| Jumlah | | | 7 |

**Tabel III-2
Indikator dan Distribusi Variabel Pemberdayaan pada Kuesioner**

| NO. | Indikator | Butir | Jumlah |
|--------------|---------------|-------|--------|
| pemberdayaan | | | |
| 1. | Kemampuan | 1 | 1 |
| 2. | Kepercayaan | 2 | 1 |
| 3. | Kewenangan | 3,4 | 2 |
| 4. | Tanggungjawab | 5,6 | 2 |
| Jumlah | | | 6 |

**Tabel III-3
Indikator dan Distribusi Variabel Kepuasan Kerja pada Kuesioner**

| NO | Indikator kepuasan kerja | Butir | Jumlah |
|----|--|-------|--------|
| 1. | Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri | 1,2 | 2 |
| 2. | Kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu | 3 | 1 |
| 3. | Kepuasan terhadap supervisi dari atasan | 4 | 1 |

Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan

STIE Putra Bangsa

| | | | | |
|--|----|-------------------------------|---|---|
| dan persepsi dukungan organisasi (X_3). | 4. | Kepuasan terhadap rekan kerja | 5 | 1 |
| Variabel Dependen | | | | |
| Saban Echdar (2017), menyebutkan | 5. | Kepuasan terhadap | 6 | 1 |
| variabel dependen merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau | | _____promosi | | |
| | | Jumlah | | 6 |

Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan STIE Putra Bangsa

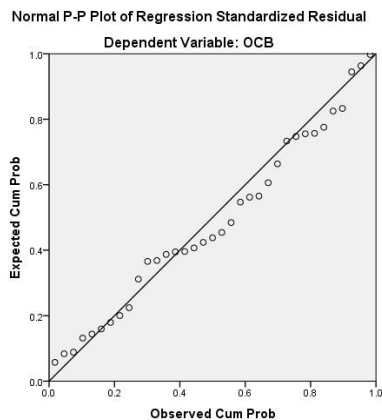
Tabel III-4
Indikator dan Distribusi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi pada Kuesioner

| NO | Indikator | Persepsi | Butir - Jumlah |
|---------------------|------------------------|----------|----------------|
| dukungan organisasi | | | |
| 1 | Penghargaan | 1 | 1 |
| 2 | Dukungan Atasan | 2 | 1 |
| 3 | Kondisi Kerja | 3,4,5 | 3 |
| 4 | Kesejahteraan Karyawan | 6 | 1 |
| Jumlah | | | 6 |

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap item valid dan setiap variable dinyatakan reliable.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas dari hasil output spss dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Cara mengetahui adanya

multikolinieritas adalah dengan melihat besaran *tolerance* dan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan sebagai berikut (Gujarati, 2002)

Tabel IV-10
Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | |
|----------------|---------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Pemberdayaan | .743 | 1.346 |
| Kepuasan Kerja | .686 | 1.458 |
| POS | .821 | 1.217 |

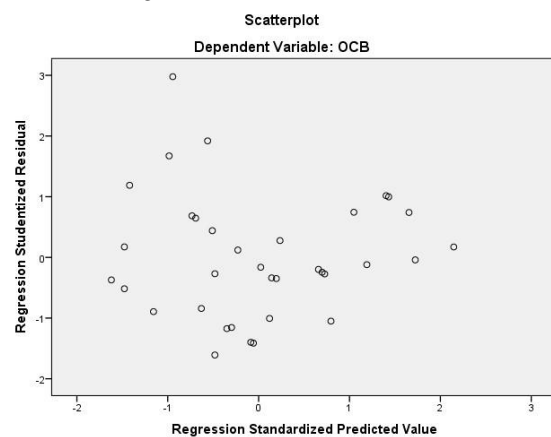
Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel diatas, seluruh nilai $tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$ Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas.

4.4.1 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2019

Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan STIE Putra Bangsa

Berdasarkan gambar di atas dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel pemberdayaan, kepuasan kerja dan variabel persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Untuk menguji adanya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat digunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut, (Arikunto,2002) :

Tabel IV-11
Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 Constant | -.477 | 4.204 | | -.113 | .910 |
| Pemberdayaan | .351 | .156 | .309 | 2.250 | .032 |
| Kepuasan Kerja | .418 | .159 | .375 | 2.625 | .013 |
| POS | .465 | .219 | .278 | 2.124 | .042 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut: $Y = -0.477 + 0.351 (X_1) + 0.418 (X_2) + 0.465 (X_3) + e$

1. Pemberdayaan (X_1) terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Y). Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pemberdayaan memiliki nilai t hitung sebesar 2.250 lebih besar dari t tabel 2.03951 ($2.250 > 2.03951$). Dilihat dari nilai signifikan, ukuran dewan komisaris memiliki nilai signifikan sebesar $0.032 < 0.05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat

disimpulkan bahwa pemberdayaan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y).

2. Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2.625 lebih besar dari t tabel 2.03951 ($2.625 > 2.03951$). Dilihat dari nilai signifikan, kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y).
3. Persepsi Dukungan Organisasi (X_3) terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Y). Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2.124 lebih besar dari t tabel 2.03951 ($2.124 > 2.03951$). Dilihat dari nilai signifikan, persepsi dukungan organisasi memiliki nilai signifikan sebesar $0.042 < 0.05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y).

Tabel IV-13
Uji Simultan (Uji f)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 93.562 | 3 | 31.187 | 13.421 | .000b |
| Residual | 72.038 | 31 | 2.324 | | |
| Total | 165.600 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), POS, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2019

4. Berdasarkan hasil uji diatas, dalam penelitian ini diperoleh nilai fhitung sebesar 13.421 > ftabel sebesar 3.29 dengan tingkat signifikan $0.000b <$

Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan STIE Putra Bangsa

0.05, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap OCB.

Koefisien Determinasi (R²)
Tabel IV-14
Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .752 ^a | .565 | .523 | 1.524 |

a. Predictors: (Constant), POS, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.565, hal ini berarti variabel pemberdayaan, kepuasan kerja, dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB sebesar 56.5%. Sedangkan sisa (100% - 56.5%) sebesar 43.5% dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar model penelitian.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi pengaruh pemberdayaan, kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai variabel independen penelitian ini. Implikasi manajerial dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh pemberdayaan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pengujian hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh antara ukuran pemberdayaan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap OCB. Hal tersebut dapat di lihat dari hasil uji t, t_{hitung} sebesar 2.250 lebih besar dari t_{tabel} 2.03951 (2.250 > 2.03951) dan nilai signifikan pemberdayaan sebesar 0.032 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heldiane Takaheghesang, Vicktor P.K. Lengkong, dan Greis M.Sendow (2016) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* suatu organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, artinya semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi pula perilaku ocb di suatu organisasi. Hal tersebut karena pemberdayaan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan karyawan pada kemampuan diri mereka sendiri dengan menyerahi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan (Wawan Nurdiansyah, 2009). Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi, tidak hanya melakukan tugas dan kewajiban tetapi bersedia untuk menaampilkkan usaha-usaha yang besar dalam membantu orang lain.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pengujian hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap OCB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil uji t, t_{hitung} sebesar 2.625 lebih kecil dari t_{tabel} 2.03951 (2.625 < 2.03951) dan nilai signifikan sebesar 0.013 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y).

*Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan
STIE Putra Bangsa*

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Erly Aswin dan Agoes Ganesha Rahyuda (2017), Abdullah Osman, Yusuf Haji Othman, S M Sohel Rana, Mohammad Solaiman & Bharat Lal (2015) dan Rahayu Widayanti dan Eni Farida (2016) yang menyatakan bahwa independensi dewan komisaris berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Heldiane Takaheghesang, Vicktor P.K. Lengkong, dan Greis M.Sendow (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku OCB disebabkan karena individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi sehingga faktor kepuasan kerja baik eksternal maupun internal sangat berperan penting sebagai pemicu terjadinya perilaku OCB.

3. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Pengujian hipotesis yang ketiga untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap OCB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil uji t, t_{hitung} sebesar 2.124 lebih besar dari t_{tabel} 2.03951 ($2.124 > 2.03951$) dan nilai signifikan sebesar $0.042 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ita Permata Sari dan Anak Agung Sagung

Kartika Dewi (2017), Angga Erly Aswin dan Agoes Ganesha Rahyuda (2017), Abdullah Osman, Yusuf Haji Othman, S M Sohel Rana, Mohammad Solaiman & Bharat Lal (2015) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tingginya dukungan organisasi yang dirasakan akan menghasilkan harapan bahwa perilaku in-role dan perilaku extra-role yang dilakukan untuk organisasi akan diakui dan dihargai. Atas dasar norma timbal balik persepsi dukungan organisasi akan memperkuat komitmen afektif terhadap organisasi dan meningkatkan kinerja demi kepentingan organisasi (Eisenberger et al., 1986). Sebaliknya apabila organisasi hanya memberikan sedikit penilaian pada kontribusi dan kesejahteraan karyawan hal tersebut akan berdampak terhadap penurunan tingkat dukungan organisasi yang dirasakan. Dampak penurunan tingkat dukungan organisasi yang dirasakan pada gilirannya akan mengurangi komitmen afektif, kinerja in-role dan extra-role karyawan serta keterlibatan organisasi dengan menunjukan tingkat absensi yang tinggi dan kemungkinan besar akan mencari pekerjaan di tempat lain atau untuk pensiun dini (Eisenberger et al., 1997)..

4. Pengaruh pemberdayaan, kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji f dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 13.421 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel pemberdayaan, kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan STIE Putra Bangsa. Sedangkan berdasarkan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0.523 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *independent* dalam

*Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan
STIE Putra Bangsa*

mempengaruhi variabel *dependent* sebesar 52.3% dan sisanya sebesar 47.7% dijelaskan oleh variabel lain tidak disebutkan dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* pada karyawan STIE Putra Bangsa belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel pemberdayaan, kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi nilainya masih dibawah 100%. Diharapkan untuk penelitian *organizational citizenship behavior* pada karyawan STIE Putra Bangsa selanjutnya untuk menambahkan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *organizational citizenship behavior* yang dipengaruhi oleh pemberdayaan, kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan STIE Putra Bangsa. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan dapat menstimuli peningkatan perilaku OCB pada Karyawan STIE Putra Bangsa Kebumen.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan STIE Putra Bangsa. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menstimuli peningkatan perilaku OCB pada Karyawan STIE Putra Bangsa.
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan STIE Putra Bangsa. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menstimuli peningkatan perilaku OCB pada Karyawan STIE Putra Bangsa.
4. Pemberdayaan, kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada

karyawan STIE Putra Bangsa. Hal ini membuktikan bahwa variabel tersebut secara simultan dapat menstimulus peningkatan peningkatan perilaku OCB pada Karyawan STIE Putra Bangsa.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran-saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan di STIE Putra Bangsa. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada STIE Putra Bangsa diharapkan untuk tetap meningkatkan hubungan kekeluargaan yang telah terjalin di dalamnya dengan saling memberi motivasi, dukungan, perasaan nyaman dan rasa percaya antar karyawan dengan tujuan agar lebih saling mengenal dan memungkinkan terciptanya kebersamaan satu sama lain sehingga perilaku OCB antar karyawan tetap baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan STIE Putra Bangsa. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa pemberdayaan organisasi untuk karyawan sudah baik. Oleh karena itu, STIE Putra Bangsa sebaiknya dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam lingkungan organisasi.
3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan STIE Putra Bangsa. Berdasarkan hasil tersebut maka penulis menyarankan untuk organisasi agar dapat meningkatkan penghargaan bagi para karyawannya terutama pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan memberi kesempatan promosi yang sama bagi semua karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

*Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan
STIE Putra Bangsa*

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan STIE Putra Bangsa. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi STIE Putra Bangsa menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dengan baik.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan penambahan variabel lain yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB) dengan dukungan teori dan isu-isu terbaru seperti budaya organisasi, kepribadian, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan teknik kombinasi antara wawancara dengan survei langsung untuk mendapatkan pengetahuan dan informasi yang lebih valid/tepat.
6. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi perilaku OCB di STIE Putra Bangsa, penelitian ini hanya terbatas pada faktor pemberdayaan, kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi
2. Penelitian ini melibatkan subjek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan STIE Putra Bangsa tanpa kriteria tertentu. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, sehingga hasil penelitian lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Kuncoro, 2001, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik*, Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. 2017. *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational citizenship behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*.
- Brown, Rob. (2004). *Leadership*. England: Kogan Page.
- Chasanah, N. (2008). *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Pt. Mayora Tbk Regional Jateng Dan Diy)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Clutterbuck, David (2001). *The Power of Empowerment: Release the Hidden Talents of Your Employees*. London: Kogan Page.
- Echdar Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- Eisenberger, R., Cotterell, N., & Marvel, J. 1987. *Reciprocation Ideology*.

*Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan
STIE Putra Bangsa*

- Journal of Personality and Social Psychology, 53, 743–750.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. 1997. *Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment*. Journal of Applied Psychology, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., & Rhoades, L. 2002. *Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention*. Journal of Applied Psychology, 87(3): 565-571.
- Faradisah, Putrie., dan Moch Nursalim. 2013. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi dengan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Pertamina UPMS V Surabaya. Jurnal Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Universitas Negeri Surabaya.3 (02): 141-148.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta
- Garay, H.D.V. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi, SINERGI, *Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8 No.1, Januari 2006.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang : UNDIP.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouldner, A. W. (1960). *The norm of reciprocity: A preliminary statement*. American Sociological Review.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Helmy, I. (2014). PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN ADAPTASI, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA MEDICAL REPRESENTATIVE DI PURWOKERTO. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), 81-90.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh Proactive Personality Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. *Probisnis*, 11(2), 14-21
- Hidayat, A.A. 2007, *Metode Penelitian Keperawatan dan teknik Analisa Data*., Penerbit Salemba medika.
- Kambu, Arius, dkk. 2011. Pengaruh *Leader-Member Exchange*, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan *Organizational citizenship behavior*, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. ISSN: 1693-5241.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kristof-Brown, A.L., Billsberry, J. (2013). *Person-Organization Fit: Key Issues and New Direction*. West Sussex: Wiley- Blackwell.
- Lubis, M. Saleh. 2015. Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi. 3 (2) : 75- 84.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* Cetakan ke-8, Bandung : Rosda.

*Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan
STIE Putra Bangsa*

- Mathis, Robert . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Meyer, P. John., and Herscovitch, Lynne. (2001). Commitment in the Workplace Toward a General Model. *Human resource management review*, 11, 299-326.
- Mitchell Stewart, Aileen. 2008. *Empowering People*, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kanisius, Yogyakarta.
- Murphy, G., Athanasou, J., King, N. 2002. *Job satisfaction and organizational citizenship behavior - a study of Australian human-service professionals*. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4) : 287-297.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G., & Fuller, J. (2001). *The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment*. *Group & Organization Management*, 26(1), 93-113.
- Organ, D. W. 1994. Personality and *Organizational citizenship behavior*. *Journal of Management*, 20, pp. 465–478.
- _____ 1998. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Osman, A., Othman, Y. H., Rana, S. S., Solaiman, M., & Lal, B. (2015). *The influence of job satisfaction, job motivation & perceived organizational support towards organizational citizenship behavior (OCB): a perspective of American-based organization in Kulim, Malaysia*. *Asian Social Science*, 11(21), 174.
- Paille, P., Bourdeau, L., and Galois, I. 2010. *Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave, and Citizenship at Organizational Level*. *International Journal of Organizational Analysis*, 18 (1):41-58.
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabet
- Risnawati, E. (2015). Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Guru SD Negeri Di Kecamatan Bekasi Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 1057-1066.
- Robbin, Stephen P. 2003. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi* Terjemahan Jusuf Udaya. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Acan.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Widayanti, R., & Farida, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), 697-704.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional.