



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)
DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MODERATING
(Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang)**

Prima Lestari, Indi Djastuti ¹
primalestari@rocketmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study examined the effect of job satisfaction on organizational commitment, the effect of job satisfaction and organizational commitment to direct OCB, the effect of job satisfaction on OCB indirect through organizational commitment as an intervening variable, and the effect of organizational support as moderating variable on the relationship of job satisfaction and OCB at PT PLN (Persero) APJ Semarang. This research used the survey method with three forms of regression analysis, the Linear Regression Analysis, Moderate Regression Analysis (MRA), and Path Analysis. The study was conducted on the employees of PT. PLN (Persero) APJ Semarang. The sampling technique was conducted by using Slovin, so that the samples in this study were 77 employees, representing five divisions in PT. PLN (Persero) APJ Semarang.

Regression test results indicate that job satisfaction has positive and significant effect on organizational commitment. Other regression test results indicate that job satisfaction and organizational commitment have positive and significant effect on OCB directly. MRA test results showed that the organization support was able to moderate (strengthening) the relationship between job satisfaction and OCB. MRA test results also indicate the nature of organizational support variable as a pure moderator. Furthermore, test results of Path Analysis showed that job satisfaction can affect OCB indirectly through organizational commitment.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Community Service, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Support.

PENDAHULUAN

¹ Corresponding author

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderating. Responden pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT PLN (Persero) Semarang yang berjumlah 94 orang. OCB merupakan kemampuan dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja yang kontribusinya melebihi harapan dari perusahaan. Perilaku OCB sangat penting untuk meningkatkan pelayanan perusahaan dan kesuksesan perusahaan, namun masih banyak perusahaan yang belum mengenal atau mengetahui tentang OCB. PT PLN (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa atau pelayanan masyarakat, sehingga tentu saja perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memberikan kinerja lebih (*extra job-role*) atau yang kita sebut OCB. Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, namun dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan dukungan organisasi dipilih oleh peneliti untuk dianalisis. Karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikannya, bahkan melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya tersebut. Karyawan akan berusaha keras mencapai tujuan perusahaan sesuai tujuan kepentingan yang sudah direncanakan apabila memiliki komitmen organisasi yang kuat. Selanjutnya untuk mewujudkan perilaku OCB, karyawan harus merasa bahwa dirinya diperlakukan secara adil dan didukung oleh organisasi atau perusahaannya.

Permasalahan yang terjadi di PT. PLN (Persero) APJ Semarang adalah masih ada beberapa karyawan yang tidak menunjukkan perilaku OCB yaitu kurang mematuhi peraturan di perusahaan. Tabel 1 menunjukkan tingkat kehadiran dan table 2 menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan.

Tabel 1
Laporan Kehadiran Karyawan
Caturwulan Pertama (Januari – April) 2015

BULAN	Jumlah Karyawan	Sakit		Ijin		Tanpa Absen		Total	
			%		%		%		%
Januari	94	2	2,13	3	3,19	21	22,34	26	27,66
Februari	94	4	4,25	7	7,44	14	14,89	25	26,60
Maret	94	4	4,25	4	4,25	35	37,23	43	45,74
April	94	5	5,32	5	5,32	27	28,72	37	39,36

Tabel 2
Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Karyawan
Caturwulan Pertama (Januari – April) 2015

BULAN	TERLAMBAT	
		%
Januari	12	12,76
Februari	15	15,95
Maret	14	14,89
April	23	24,46

Sumber: SDM PT. PLN (Persero) APJ Semarang (diolah) 2015

Dengan melihat table diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan dan ketidakpatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan adalah tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku OCB karyawan pada dimensi *conscientiousness* masih belum terpenuhi. Pernyataan ini didukung oleh skala Morrison yang mengukur dimensi *conscientiousness* berdasarkan kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya. Skala Morrison yaitu skala yang mengukur dimensi-dimensi OCB yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan pengukuran terhadap sikap dan perilaku (psikonometrik) yang baik.

Robbin dan Judge (2008: 113) menyebutkan bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku OCB karena karyawan yang puas akan lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaannya. Namun, ada beberapa penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada OCB, seperti penelitian yang dilakukan Ackfeldt dan Coote (2000) menemukan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan OCB pada karyawan, Alotaibi (2001) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada OCB pekerja di Kuwait dan Kim (2006) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada *Altruism* dan *Compliance*, yang merupakan dimensi dari *organization citizenship behavior* (OCB). Oleh karena itu penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan OCB masih perlu dilakukan. Salah satunya adalah penelitian kepuasan kerja dengan menambahkan variabel pendukung seperti komitmen organisasi. Penelitian Roby (2011) membuktikan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi OCB, baik OCB-I maupun OCB-O. Oleh karena itu, dalam penelitian ini komitmen organisasi akan digunakan sebagai variabel mediasi atau *intevening* yang menghubungkan kepuasan kerja dengan OCB karyawan.

Variable lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian dalam membentuk OCB (Roby, 2011). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kauman et al. (dikutip oleh Roby, 2011) dukungan organisasi hanya berpengaruh pada OCB-O, sedangkan OCB-I tidak. Berdasarkan hal tersebut, peran dari dukungan organisasi masih memerlukan pengujian lebih mendalam berkaitan dengan pengaruhnya terhadap OCB karyawan. Dalam penelitian ini, dukungan organisasi digunakan sebagai variabel moderasi untuk mengetahui pengaruhnya (memperkuat atau memperlemah) terhadap hubungan antara kepusan kerja terhadap OCB. Berdasarkan fenomena dan bukti empiris yang ada maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderating (studi pada karyawan PT PLN (PERSERO) SEMARANG).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Penelitian ini menggunakan variabel Kepuasan Kerja (X) sebagai variabel independen, Komitmen Organisasi (Y1) sebagai variabel *intervening*, Dukungan Organisasi (Z) sebagai variabel moderating dan *Organizationl Citizenship Behavior* (Y2) sebagai variabel dependen.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Anari (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan fungsi kepuasan kerja. Berbagai dimensi kepuasan kerja, seperti kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi. Dari uraian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hubungan Komitmen Organisasi dan OCB

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasinya, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Greenberg dan Baron (2003) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin karyawan tersebut ingin berperilaku melebihi tuntutan tugas yang dimilikinya. Hal ini mengarahkan karyawan untuk terlibat dalam membentuk OCB.

Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hubungan Kepuasan Kerja dan OCB

Kepuasan kerja menyebabkan karyawan ingin bekerja sama dan berkontribusi terhadap organisasi. Hasil penelitian Mangundjaya (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara positif dan signifikan serta memberikan kontribusi terhadap munculnya OCB. Artinya, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan memiliki tingkat OCB yang tinggi juga. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hubungan Kepuasan Kerja dan OCB dengan Dukungan Organisasi sebagai variabel moderator

Karyawan yang merasakan adanya dukungan organisasi yang tinggi akan percaya pada organisasi. Dengan kepercayaan tersebut, karyawan akan bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawab / tugas mereka dengan sukarela. Hasil penelitian yang Asgari *et al.* (2008) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi sebagai mediator antara karakteristik tugas dengan OCB. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

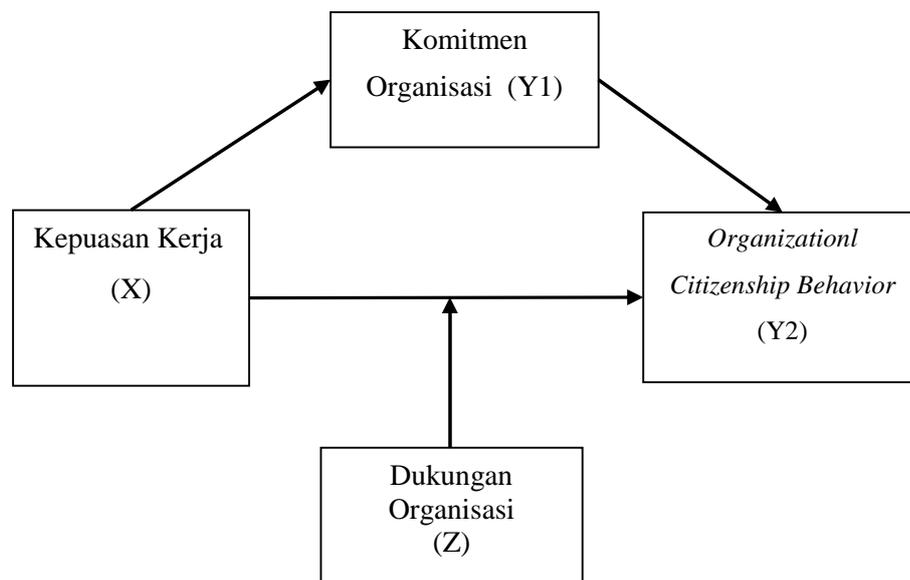
H4 : Dukungan Organisasi memperkuat atau memperlemah antara hubungan kepuasan kerja dengan OCB.

Hubungan variabel Kepuasan Kerja terhadap OCB dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediator

Pihak yang berpegang teguh pada suatu komitmen akan terus mengupayakan segala cara untuk mempertahankan hubungan agar tetap setia dalam jangka waktu yang lama. Hasil penelitian Anja Raksa (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka OCB karyawan juga akan meningkat. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Komitmen memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan OCB.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Syed Mohammad Azeem (2010), Rentao Miao, Heung-Gil Kim (2010), Farhan Mehboob and Niaz A Butto (2012), Jihad Mohammad, Farzana Quoquab Habib and Mohmad Adnan Alias (2011), Roby Sambung (2011), Gde Bayu Surya Parwita (2013), Anja Raksa Pradhiptya (2013), Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, Dyna Herlina S (2013), Hulawa Theresia Waileruny (2014), Yulianto Adi, Samuel Susanto (2015), dan dikembangkan untuk penelitian ini (2015).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent*) adalah Kepuasan Kerja (X). Variabel intervening adalah variabel yang menghubungkan sebuah variabel independen utama pada variabel dependen yang dianalisis dan variabel moderator yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen (Ferdinand, 2006: 26). Pada penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah Komitmen Organisasi (Y1) dan variabel moderating adalah Dukungan

Organisasi (Z). Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah *Organizationl Citizenship Behavior* (Y2).

Penentuan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang sebanyak 94 (sembilan puluh empat) karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2012:118) definisi *simple random sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian yang dilakukan penulis adalah pada divisi transaksi energi listrik, divisi perencanaan, divisi jaringan, divisi kontruksi, divisi pelayanan & administrasi, fungsionalis ahli, dan divisi pengadaan di PT PLN (Persero) APJ Semarang. Selanjutnya jumlah responden di hitung menggunakan rumus slovin dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 77 orang responden dari karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah dengan melakukan uji kualitas data yaitu melakukan uji validitas dan reliabilitas serta alat analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier, analisis uji interaksi variabel moderating (MRA) dan uji efek mediasi (metode analisis jalur / *path analysis*) yang dioperasikan melalui program IBM SPSS 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil dari analisis penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderating (studi pada karyawan PT PLN (PERSERO) SEMARANG).

Uji Regresi Linear

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yaitu dengan analisis regresi linear. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel dependen berdasar satu variabel independen dalam suatu persamaan linear secara simultan dan menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel secara parsial. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear
Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.818	1.450	2.632	.010
	Kepuasan Kerja	.444	.074	.571	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear
Komitmen Organisasi terhadap OCB
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.407	2.145	13.709	.000
	Komitmen Organisasi	.783	.170	.470	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour*

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear
Kepuasan Kerja terhadap OCB
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.191	2.596	10.475	.000
	Kepuasan Kerja	.614	.132	.473	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour*

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3, 4, dan 5 diatas maka diperoleh persamaan regresi linier yang menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diuji sebagai berikut:

1. $Y_1 = 3,818 + 0,444 X$
2. $Y_2 = 29,407 + 0,783 Y_1$
3. $Y_2 = 27,191 + 0,614$

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,444. Pada tabel 4 diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan koefisien regresi sebesar 0,783. Pada tabel 5 diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan koefisien regresi sebesar 0,614. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan meningkatkan komitmen karyawan, adanya peningkatan komitmen pada karyawan akan meningkatkan perilaku OCB karyawan di tempat kerja, tingginya karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan perilaku OCB karyawan di tempat kerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F akan menunjukkan apakah variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dan apakah variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behaviour*. Uji statistik F dalam penelitian ini dilakukan dengan

melihat tabel *Anova*, dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\text{sig.} < 0,05$. Hasil uji statistik F dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA

Hubungan variabel	Nilai F	Sig.
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	36.247	0.000
Komitmen Organisasi → OCB	21.216	0.000
Kepuasan Kerja → OCB	21.660	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,247 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{\text{hitung}} (36,247) > F_{\text{tabel}} (3,97)$ dan memiliki nilai probabilitas signifikansi $(0,000) < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,216 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{\text{hitung}} (21,216) > F_{\text{tabel}} (3,12)$ dan memiliki nilai probabilitas signifikansi $(0,000) < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable *Organizational Citizenship Behaviour*.

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,660 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{\text{hitung}} (21,660) > F_{\text{tabel}} (3,12)$ dan memiliki nilai probabilitas signifikansi $(0,000) < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable *Organizational Citizenship Behaviour*.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah kepuasan kerja secara parsial/ individual mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi dan apakah apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi parsial/ individual mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom $p(\text{sig.})$ pada masing-masing t_{hitung} .

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients

Hubungan variabel	Nilai t	Sig.
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	6.021	0.000
Komitmen Organisasi → OCB	4.654	0.000
Kepuasan Kerja → OCB	4.606	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 7 diatas hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung = 6,021. Signifikasi $t = 0,000 < 0,05$, menandakan bahwa kepuasan kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_1). Pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung = 4,654. Signifikasi $t = 0,000 > 0,05$, menandakan bahwa komitmen organisasi (Y_1) mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behaviour* (Y_2). Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung = 4,606. Signifikasi $t = 0,000 < 0,05$, menandakan bahwa kepuasan kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour* (Y_2).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Hubungan variabel	<i>Adjusted R Square</i>
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	.317
Komitmen Organisasi → OCB	.210
Kepuasan Kerja → OCB	.214

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pada tabel 8 diatas nilai *Adjusted R Square* pada model regresi pada hubungan variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi diperoleh sebesar 0,317 yang artinya kemampuan variabel kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 31,7 %. Pada hubungan variabel komitmen organisasi dengan variabel *organization citizenship behavior* diperoleh sebesar 0,210 yang artinya kemampuan variabel komitmen organisasi dalam menjelaskan variabel OCB sebesar 21,0 %. Pada hubungan variabel kepuasan kerja dengan variabel *organization citizenship behavior* diperoleh sebesar 0,214 yang artinya kemampuan variabel kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel OCB sebesar 21,4 %.

Uji Interaksi Variabel Moderating (MRA)

Uji interaksi variabel moderating atau *Moderate Regression Analysis* (MRA) digunakan untuk mengontrol pengaruh variabel dukungan organisasi sebagai variabel moderator terhadap hubungan variabel kepuasan kerja (variabel independen) dengan variabel *organization citizenship behavior* (variabel dependen). Hasil uji MRA dalam penelitian ini ditunjukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

1. $OCB = 27,191 + 0,614 KpK$ Nilai F (sig) = 21,660 (0.000)
2. $OCB = 23,579 + 0,024 KpK + 0,623 DkO$ Nilai F (sig) = 21,639 (0.000)
3. $OCB = 35,020 - 0,573 KpK + 0,131 DkO + 0,025 Kep*Duk$ Nilai F (sig) = 14,674 (0.363)

Nilai signifikansi pada persamaan ketiga 0,363 ($> 0,05$) tidak signifikan, namun variabel moderasi dapat meningkatkan R^2 pada persamaan 1 dan 2, dari 0,214 menjadi 0,352, maka dapat dikatakan bahwa variabel moderasi tersebut merupakan *Pure Moderator*.

Uji pure moderator

Pengujian terhadap pure moderator dilakukan dengan membuat regresi interaksi, tetapi variabel moderator tidak berfungsi sebagai variabel independen. Hasil uji variabel kepuasan kerja terhadap OCB dimoderasi dukungan organisasi dapat dilihat pada persamaan berikut ini:

$$Y_2 = 37,909 - 0,711 KpK + 0,032 KpK*DKO$$

$$\text{Nilai F (Sig.)} = 22,268 (0.000)$$

Nilai koefisien parameter sebesar 0,032 dengan tingkat signifikansi 0,000, dan nilai F hitung sebesar 22,268 sehingga variabel dukungan organisasi dapat disebut sebagai *pure moderator*. Artinya, variabel dukungan organisasi memoderasi hubungan antara variabel kepuasan kerja dan variabel OCB dimana variabel dukungan organisasi berinteraksi dengan variabel kepuasan kerja tanpa menjadi variabel prediktor (*independen*).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi, dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Rangkuman hasil koefisien analisis jalur memberikan informasi seperti berikut

Tabel 9
Rangkuman hasil koefisien analisis jalur

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai t	Nilai Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0,444	6,021	0,000	Signifikan
Kepuasan kerja → OCB	0,395	2,541	0,013	Signifikan
Komitmen Organisasi → OCB	0,493	2,467	0,016	Signifikan

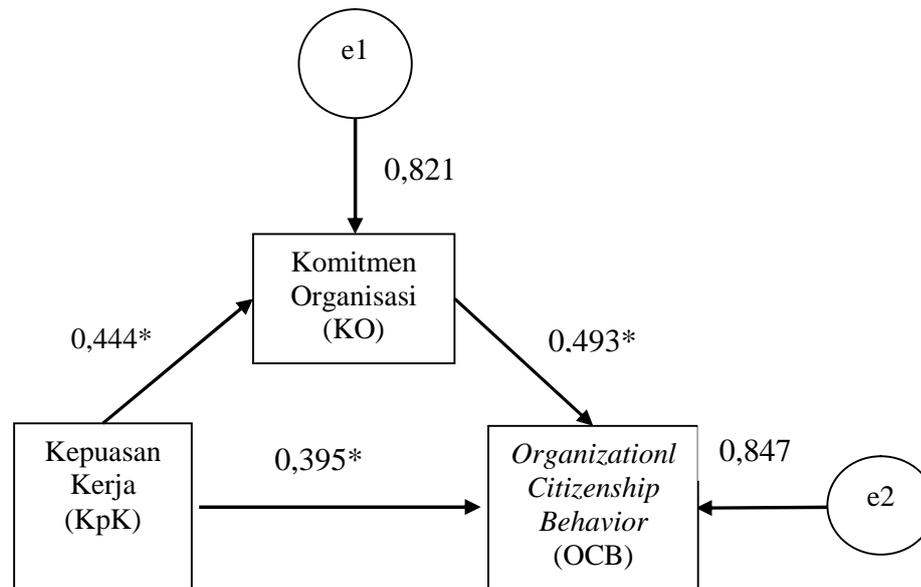
Sumber: Data Primer, 2015

Besarnya nilai error pada masing-masing pengaruh variabel independen terhadap dependen di dapat melalui perhitungan sebagai berikut:

$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,326^2} = 0,821$. Artinya, pengaruh variabel lain (e_1) terhadap komitmen organisasi (Y_1) sebesar 82,1%.

$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,283^2} = 0,847$. Artinya, pengaruh variabel lain (e_2) terhadap OCB (Y_2) sebesar 84,7 %.

Gambar 2
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Sumber: Model dikembangkan dalam penelitian, 2015

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) APJ Semarang yang beralamat di Jalan Pemuda Nomor 93 Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderating. Responden pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT PLN (Persero) Semarang yang berjumlah 94 orang. Setelah melalui beberapa uji asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan lolos, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan tidak ada penyimpangan. Berikut adalah hasil pembahasan dari penelitian ini:

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_1) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi diperoleh hasil sebesar 0,444. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Kepuasan Kerja yang lebih baik akan meningkatkan Komitmen Organisasi. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 0,444 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi di PT PLN (Persero) APJ Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gde Bayu Surya Parwita (2013), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jika kebutuhan para karyawan terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi.

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

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_2) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap OCB diperoleh hasil sebesar 0,783. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Komitmen Organisasi yang lebih baik akan dapat meningkatkan OCB karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,606 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan OCB di PT PLN (Persero) APJ Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Theresia dan P. Tommy (2008), yang menjelaskan bahwa terdapat korelasi antara komitmen afektif (*affective commitment*) dengan *courtesy*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *altruism*. Dimana komitmen afektif merupakan salah satu dimensi pada komitmen organisasi, sedangkan *courtesy*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *altruism* merupakan dimensi-dimensi yang membentuk OCB.

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

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap OCB diperoleh hasil sebesar 0,614.. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Kepuasan Kerja yang lebih baik membuat OCB juga menjadi lebih baik. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,654 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawati, dkk (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). . Semakin puas seorang karyawan, maka akan semakin sering mereka menunjukkan sikap-sikap positif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Sikap positif ini dapat diindikasikan sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang harus terpenuhi dengan

baik, sehingga mereka akan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang lebih besar dalam bekerja.

Pengaruh Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderator antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_4) membuktikan bahwa dukungan organisasi dapat berperan sebagai variabel moderator antara Kepuasan dengan OCB. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yaitu 4,239 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderator.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Roby Sambung (2011) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi sangat berperan penting dalam meningkatkan OCB-O maupun OCB-I dan penelitian Novliadi (2007) yang menemukan bahwa pekerja atau karyawan yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik, artinya semakin tinggi persepsi terhadap dukungan organisasional maka semakin tinggi pula OCB.

Pengaruh Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_5) membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anja Raksa (2013) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap OCB.

Dalam penelitian ini komitmen organisasional terbukti sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja dengan OCB. Yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan selanjutnya komitmen tersebut akan meningkatkan OCB karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hipotesis 1 diterima.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi kemungkinan karyawan tersebut untuk menunjukkan perilaku OCB. Hipotesis 2 diterima.

3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi kemungkinan karyawan tersebut untuk menunjukkan perilaku OCB. Hipotesis 3 diterima.
4. Dukungan organisasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Semakin meningkatnya dukungan organisasi maka pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB juga semakin kuat. Hipotesis 4 diterima.
5. Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi yang selanjutnya akan meningkatkan perilaku OCB. Hipotesis 5 diterima.

KETERBATASAN

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Karena keterbatasan yang ada, hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah objek penelitian yang terbatas pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang, alat analisis data yang terbatas Karen masih menggunakan SPSS, alat uji ineraksi moderasi yang terbatas, dan pengisian kuesioner terutama untuk jenis pertanyaan terbuka masih terdapat beberapa jawaban kosong, sehingga informasi yang diperoleh dalam penelitian ini terbatas.

SARAN

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang membentuk OCB seperti budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, masa kerja dan jenis kelamin
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kelengkapan data dan informasi yang lebih memadai dengan melakukan penelitian pada objek yang lebih luas yang memiliki budaya organisasi serta lingkungan kerja yang berbeda sehingga mampu mencerminkan kondisi yang sebenarnya dan diharapkan dapat menggunakan teknik analisis data yang lain dalam menggali lebih dalam tentang OCB, misalnya dengan SEM AMOS untuk dapat mengetahui hubungan setiap dimensi bahkan tiap indikator.
3. Pertanyaan terbuka dapat diganti dengan interview langsung, mengingat dalam penelitian ini banyak pertanyaan terbuka yang masih kosong.

REFERENSI

- Anari, Nahid Naderi. 2012. "Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment." *Journal of Workplace Learning*, Vol 24, No. 4, h. 256-269
<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/13665621211223379>. Diakses 20 Mei 2015.
- Anja Raksa Pradhiptya. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional." *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 1, h. 342 – 352.



- Asgari, Ali *et al.*. 2008. "The Relationship between Organizational Characteristics, Task Characteristics, Cultural Context and Organizational Citizenship Behaviors." *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Vol. 13 No. 1450-2275, h. 94-107 <http://www.eurojournalsn.com>. Diakses 30 Mei 2015.
- Darmawati, Arum dkk. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour." *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 1, h. 10-17.
- Ferdinand, Agusty Tae, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi ke-2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2003. *Behavior in Organizations (Understanding and Managing The Human Side of Work)*. Edisi ke-8, Prentice Hall.
- Mangundjaya, Wustari L.H. 2012. "Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Peranannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi." Universitas Indonesia, Jakarta.
- Novliadi, Ferry. 2007. "Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional". *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Parwita, Gde Bayu Surya. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja". *Thesis*. Universitas Udayana, Denpasar.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Roby Sambung. 2011. "Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I Dan OCB-O Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating." *Analisis Manajemen*, Vol. 5, No. 2, h. 77 – 90.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Teresia, Natalia & P. Tommy Y.S. Suyasa. 2008. "Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Call Center di PT. X." *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 10 No. 2, h. 154-169.