

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DISTRIBUTOR PT. X

Priski Apriliani Putri, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

priski.putri@gmail.com

Abstrak

Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) merupakan perilaku pilihan karyawan yang berada di luar tugas formal karyawan yang berdampak pada meningkatnya efektifitas kerja perusahaan. Salah satu penyebab munculnya PKO dalam diri karyawan adalah ketika karyawan memiliki perasaan mampu akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa memiliki pengaruh terhadap perusahaan, karyawan tersebut disebut sebagai karyawan dengan *psychological empowerment* yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological empowerment* dengan PKO pada karyawan perusahaan distributor PT. X. Subjek berjumlah 85 karyawan dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data menggunakan Skala *Psychological Empowerment* yang terdiri dari 22 aitem dengan nilai $\alpha = 0,869$ dan Skala PKO yang terdiri dari 23 aitem dengan nilai $\alpha = 0,890$. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan hasil $r_{xy} = 0,349$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,005$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. X memiliki tingkat PKO yang tinggi karena memiliki tingkat *psychological empowerment* yang tinggi pula. *Psychological empowerment* memberikan sumbangan efektif sebesar 12,2% pada variabel PKO, sedangkan 87,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: perilaku kewargaan organisasi; *psychological empowerment*; perusahaan distributor

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a behavior of employee choices that are outside the formal duties of employees that impact on increasing the effectiveness of the company's work. One of the causes of the emergence of OCB in employees is when employees have a feeling capable of their ability to complete the job and feel have an influence on the company, the employee is referred to as employees with high psychological empowerment. This study aims to determine the relationship between psychological empowerment with OCB on employees of PT. X. Subjects totaled 85 employees using population sampling method. Data collection using Psychological Empowerment Scale (22 items, $\alpha = 0,869$) and OCB Scale (23 items, $\alpha = 0,890$). Data analysis using simple regression analysis showed $r_{xy} = 0,349$ ($p = 0,001$; $p < 0,005$) indicating that there is positive relation between two variables. The results of this study indicate that employees of PT. X has a high level of PKO because it has a high level of psychological empowerment as well. Psychological empowerment contributes 12,2% effective on PKO variable, while 87,8% is influenced by other factors not explained in this research.

Keywords: organizational citizenship behavior; psychological empowerment; distributor company

PENDAHULUAN

Banyaknya pelaku usaha baru yang bermunculan di era globalisasi menyebabkan perusahaan dihadapkan pada sebuah kompetisi yang semakin ketat. Perusahaan harus memiliki keunggulan untuk dapat mempertahankan eksistensinya dalam ketatnya persaingan. Perusahaan saling berlomba untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan pekerjaan. Sebagai industri yang besar, PT. X menuntut karyawan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan untuk memberikan

pelayanan yang terbaik kepada pelanggan agar perusahaan tetap terjaga eksistensinya dan selalu memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Karyawan PT. X juga dituntut untuk bekerja secara ekstra untuk menghindari kerugian perusahaan karena PT. X mendistribusikan produk makanan dasar dan makanan konsumsi dalam kemasan yang termasuk dalam *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG), yaitu produk yang memiliki masa simpan yang relatif singkat. Dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik untuk dapat menjadikan PT. X tetap berkembang. Kesuksesan PT. X juga didukung dengan adanya kinerja tim yang baik. Kerja sama sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja di dalam PT. X. Perusahaan yang memiliki kerja sama yang baik antara divisi satu dan divisi lainnya akan memiliki hasil kerja yang memuaskan (Simanungkalit & Anna, 2008).

PT. X memiliki empat divisi yaitu *sales, administration, logistic, dan delivery*. Keempat divisi tersebut merupakan bagian yang saling berkesinambungan dan membutuhkan kerjasama yang baik, sehingga berjalannya fungsi perusahaan akan terhambat jika salah satu divisi mengalami hambatan. Salah satu hal yang mendukung keberhasilan karyawan di sebuah divisi adalah bagaimana karyawan tersebut dapat menggunakan kemampuan yang dimiliki dengan sebaik-baiknya dalam bidang pekerjaannya, sehingga akan tercipta kinerja tim yang baik. Karyawan PT.X diharapkan dapat memiliki perilaku kooperatif sehingga dapat menjalankan fungsi divisi dengan baik. Perilaku karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan keberfungsian perusahaan (Robbins, 2006). Kartz & Kahn (2006) juga menyebutkan bahwa berfungsinya perusahaan secara optimal adalah dengan adanya perilaku-perilaku karyawan yang kooperatif dan perilaku saling tolong-menolong yang berada di luar persyaratan formal. Perilaku tambahan yang berada di luar deskripsi persyaratan formal dalam perusahaan biasanya disebut sebagai Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) atau dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PKO merupakan perilaku yang berperan cukup penting dalam kemajuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Marlinda & Turnip (2014) dan Annisa (2015) menemukan adanya hubungan antara PKO dengan produktivitas kerja karyawan, yaitu semakin baik PKO maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Penelitian oleh Hakim, Nimran, & Alam (2014) juga menyebutkan bahwa PKO memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di sebuah universitas di Makassar. Penelitian lain yang dilakukan oleh Acaray & Akturan (2016) menyebutkan bahwa tingginya PKO dapat meningkatkan *creative behavior* yang dimiliki oleh karyawan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang positif, sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Hasil penelitian tentang PKO oleh Stefhani & Irvanti (2014) menunjukkan adanya pengaruh PKO dengan retensi karyawan, perusahaan diuntungkan dengan adanya PKO karena perusahaan dapat terbantu dalam upaya mempertahankan karyawan di dalam perusahaan. Senada dengan penelitian-penelitian tersebut, penelitian oleh Dash & Pradhan (2014) menunjukkan hasil bahwa PKO memberikan dampak terhadap retensi karyawan dan rendahnya angka ketidakhadiran. Kesimpulan yang didapat dari penelitian-penelitian tersebut adalah pentingnya PKO yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di sebuah perusahaan untuk memajukan perusahaan tersebut.

Selain berdampak pada kemajuan perusahaan, PKO juga berdampak positif bagi karyawan. Penelitian oleh Susanti & Wimbari (2012) menemukan bahwa PKO mempengaruhi *knowledge sharing*, yaitu pertukaran informasi dan keahlian antar karyawan, sehingga karyawan dapat mendapatkan informasi dan keahlian yang lebih banyak. Penelitian oleh Saraih (2014) menyebutkan bahwa tingkat tinggi rendahnya PKO memiliki hubungan secara signifikan dengan kepuasan karir. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stefhani & Irvanti (2014) yang menyebutkan adanya hubungan antara PKO dengan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan akan meningkat saat karyawan memiliki PKO yang baik. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Devin, Zohorian, Peymanizad, & Sane (2012) juga

menyebutkan bahwa tingkat PKO pada karyawan akan mempengaruhi *self-esteem* yang dimiliki karyawan tersebut.

PKO didefinisikan sebagai perilaku sukarela karyawan yang berada di luar tugas formal karyawan yang berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja organisasi atau industri. PKO adalah perilaku yang merupakan pilihan pribadi karyawan, atau perilaku yang bebas, bukan merupakan persyaratan yang harus dikerjakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu. Definisi tersebut mengacu pada definisi PKO yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006). Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) menyebutkan lima dimensi pembentuk PKO, dimensi *Altruism* yaitu perilaku inisiatif pribadi karyawan untuk membantu karyawan lain, *conscientiousness* yaitu perilaku yang ditunjukkan yang dapat menguntungkan perusahaan, *civic virtue* yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada keberlangsungan perusahaan, *courtesy* yaitu perilaku mengurangi masalah yang dialami oleh karyawan lain, dan *sportsmanship* yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan.

Menurut Organ (dalam Titisari, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi PKO terdiri dari dua faktor utama yang mempengaruhi munculnya PKO, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: (a) kepuasan kerja, (b) komitmen, (c) kepribadian, (d) moral, (e) motivasi. Sedangkan faktor eksternal meliputi: (a) gaya kepemimpinan, (b) kepercayaan terhadap pemimpin, (c) budaya organisasi.

Munculnya PKO yang ada pada diri karyawan salah satu pendukungnya adalah motivasi yang dimiliki karyawan (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Karyawan yang memiliki motivasi yang baik dalam bekerja akan menentukan kualitas perilaku karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan berusaha untuk mengembangkan kompetensinya dan berusaha untuk menjadikan pekerjaannya berjalan dengan baik, dengan kata lain karyawan yang memiliki motivasi dan kompetensi yang baik akan cenderung dapat memunculkan PKO (Adinata & Mujanah, 2017). Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan salah satu hal yang menjadikan karyawan merasa berdaya dalam pekerjaannya, atau biasanya disebut dengan *Psychological Empowerment* (Spreitzer, 2007).

Psychological empowerment adalah tingkat kognisi *empowerment* (pemberdayaan) yang dirasakan individu (Spreitzer, 2007). *Psychological empowerment* terdiri dari empat dimensi yaitu kebermaknaan, kompetensi, determinasi diri, dan dampak. Kebermaknaan diartikan sebagai pengalaman individu ketika individu tersebut percaya bahwa pekerjaan yang diberikan memiliki arti dan tanggung jawab yang besar. Kompetensi merujuk pada perasaan kemampuan diri individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Determinasi diri adalah kebebasan individu dalam memilih cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang mereka pilih. Dampak merujuk pada tingkat kepercayaan bahwa pekerjaan yang dilakukan akan memberi pengaruh pada hasil tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara empiris antara *psychological empowerment* dengan PKO pada karyawan perusahaan distributor PT. X. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *psychological empowerment* dengan PKO. Semakin positif *psychological empowerment*, maka semakin tinggi PKO. Sebaliknya, semakin negatif *psychological empowerment*, maka semakin rendah PKO.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan distributor PT. X yang berada di wilayah distribusi area dua yang terdiri dari empat kantor cabang, yaitu cabang Semarang 1, Semarang 2, Ungaran, dan Salatiga dengan minimal masa kerja satu tahun dan berada pada bagian *staff* divisi *administration, sales, logistic, dan delivery*. Pertimbangan kriteria masa kerja didasarkan pada hasil penelitian Filsafati (2016) yang menunjukkan bahwa PKO pada karyawan berkemungkinan lebih besar muncul pada masa kerja satu tahun, sedangkan pertimbangan posisi jabatan didasarkan pada hasil penelitian Triyanto (2009) yang menunjukkan bahwa PKO pada bagian *staff* cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan bagian *manager*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu metode penentuan sampel dengan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2009). Jumlah populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 85 karyawan. Alat ukur Skala *Psychological Empowerment* dibuat berdasarkan dimensi *psychological empowerment* yang dikemukakan oleh Spreitzer (2007) dengan dimensi kebermaknaan (*meaning*), kompetensi (*competence*), determinasi diri (*self-determination*), dan dampak (*impact*) yang terdiri dari 22 aitem dengan nilai $\alpha = 0,869$. Skala PKO disusun berdasarkan dimensi pembentuk PKO yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006), yaitu *altruism, conscientiousness, civic virtue, courtesy, dan sportmanships* yang terdiri dari 23 aitem dengan nilai $\alpha = 0,890$. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek penelitian ini berjumlah 85 orang karyawan yang berada pada wilayah distribusi area dua yang terdiri dari empat kantor cabang, yaitu cabang Semarang 1, Semarang 2, Ungaran, dan Salatiga. Berikut adalah tabel presentase subjek penelitian.

Tabel 1. Presentase Subjek Penelitian

	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	68	80%
	Perempuan	17	20%
Kategori Usia	< 20 tahun	3	3.53%
	20 – 30 tahun	37	43.53%
	31 – 40 tahun	39	45.88%
	>41 tahun	6	7.05%
Pendidikan	SD	5	5.88%
	SMP	14	16.47%
	SMA/SMK	52	61.18%
	D3	4	4.70%
	S1	10	11.77%
Masa Kerja	1 - 3 tahun	56	65.88%
	4 - 6 tahun	29	34.12%
Bagian	<i>Administration</i>	15	17.65%
	<i>Logistic</i>	31	36.47%
	<i>Sales</i>	25	29.41%
	<i>Delivery</i>	14	16.47%
Kantor Cabang	Salatiga	21	24.70%
	Semarang 1	23	27.06%
	Semarang 2	13	15.30%
	Ungaran	28	32.94%

Sebelum uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas didapatkan nilai

Kolmogorov-Smirnov variabel PKO kerja sebesar 0,638 dengan nilai $p = 0,811$ ($p > 0,05$) dan variabel *Psychological Empowerment* sebesar 0,700 dengan nilai $p = 0,711$ ($p > 0,05$). Kedua variabel tersebut memiliki signifikansi lebih dari 0,05 yang berarti sebaran data variabel tersebut berbentuk normal. Hasil dari uji linieritas variabel PKO dan *Psychological Empowerment* menunjukkan nilai F sebesar 11,482 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel, sehingga analisis dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 16.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Psychological Empowerment* dengan PKO pada karyawan PT. X Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi $r_{xy} = 0,349$ ($p = 0,001$; $p < 0,05$). Hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin tinggi *psychological empowerment* maka semakin tinggi PKO yang dimiliki karyawan PT. X, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological empowerment* dengan PKO diterima. Nilai koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel tergantung. Nilai R^2 yang diperoleh yaitu sebesar 0,122 yang berarti variabel *Psychological Empowerment* mempengaruhi sebesar 12,2% pada variabel PKO, sedangkan 87,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang terdapat pada kedua variabel tersebut adalah $Y = 44,775 + 0,368X$. Persamaan tersebut berarti bahwa nilai variabel PKO (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,368 untuk setiap perubahan yang terjadi pada variabel *Psychological Empowerment* (X).

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu penelitian oleh Bayurini (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological empowerment* dengan PKO pada karyawan PT. PLN P3B di Cinere Gandul. Hasil penelitian lain yaitu hasil penelitian oleh Toeweh & Dwiwati (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan yang terjadi antara *psychological empowerment* dengan PKO pada karyawan Agrowisata Salib Putih Salatiga. Penelitian Prihatini, Warso, & Haryono (2016) juga menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological empowerment* dengan PKO, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian oleh Chiang & Hsieh (2012) juga memberikan hasil yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological empowerment* dengan PKO.

Karyawan dengan *psychological empowerment* yang tinggi adalah karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengontrol, mengelola, dan memilih cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Sukmawati, Armanu, & Surachman, 2013). Karyawan dengan kemampuan yang baik dalam pekerjaannya dan mampu mengontrol cara bekerja serta mengambil keputusan di dalam pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang baik di dalam pekerjaannya. Adanya kebebasan karyawan dalam menentukan cara ia bekerja tersebut dapat mendorong karyawan untuk memiliki motivasi di dalam pekerjaannya dan cenderung menunjukkan perilaku sukarela karyawan yang melebihi deskripsi kerja formal yang diberikan oleh perusahaan (Waileruny, 2014). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sena (2011) yang membuktikan bahwa motivasi dalam bekerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi tingkat PKO yang dilakukan di tempat ia bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lodjo (2013), diperoleh hasil bahwa karyawan dengan *psychological empowerment* yang tinggi akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan *psychological empowerment* yang rendah. Adanya *psychological empowerment* yang tinggi dan diikuti dengan motivasi kerja yang tinggi serta kebebasan dalam berperilaku dapat memunculkan kontribusi yang lebih dari karyawan bagi

perusahaan sehingga karyawan dapat mengembangkan perilaku positifnya yaitu perilaku melebihi deskripsi kerja formal (PKO). Penelitian lain oleh Dewi & Rahyuda (2015) menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menentukan dan mengontrol cara bekerjanya sendiri akan cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan akan memiliki inisiatif dalam membantu memajukan perusahaan.

Hasil variabel *psychological empowerment* dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1,18% karyawan memiliki tingkat *psychological empowerment* yang rendah dan 38,82% berada pada kategori sangat tinggi. Presentase tertinggi diperoleh pada kategori tinggi sebesar 60%, yaitu sebanyak 51 karyawan berada pada kategori *psychological empowerment* yang tinggi. Pada penelitian ini ditemukan adanya karyawan dengan tingkat *psychological empowerment* yang terendah yang dimiliki oleh karyawan dengan karakteristik usia < 20 tahun yang berjumlah tiga karyawan dengan masa kerja satu tahun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Koesindratmono & Septarini (2011) yang menunjukkan adanya korelasi positif antara masa kerja dengan *psychological empowerment*, yang berarti bahwa peningkatan masa kerja karyawan menjadikan *psychological empowerment* pada karyawan meningkat pula.

Hasil data empirik penelitian menunjukkan rata-rata karyawan PT. X memiliki *psychological empowerment* dalam kategori tinggi. Rata-rata karyawan pada saat penelitian ini dilakukan memiliki *psychological empowerment* yang tinggi. Hal ini kemungkinan disebabkan karena subjek penelitian yang digunakan adalah karyawan tetap PT. X yang telah bekerja minimal satu tahun, karyawan dapat mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan menentukan cara bekerjanya sendiri tersebut dapat mempengaruhi tingkat *psychological empowerment* yang dimiliki karyawan. Beberapa indikator karyawan dengan *psychological empowerment* yang tinggi adalah karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya, karyawan memiliki kebebasan untuk menentukan cara bagaimana mereka berperilaku dan menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan memiliki pengaruh dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki kebebasan untuk menentukan cara bagaimana mereka berperilaku dan menyelesaikan pekerjaan tersebut berhubungan dengan aspek pembentuk PKO yaitu *conscientiousness*, yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan oleh perusahaan. Didukung oleh penelitian terdahulu oleh Bayurini & Dyah (2007) yang menyebutkan bahwa *psychological empowerment* memiliki pengaruh secara langsung terhadap PKO. Hasil serupa ditemukan pada penelitian Nursanti & Anissa (2014) dengan hasil yang sama yaitu *psychological empowerment* memiliki hubungan dengan PKO.

Bentuk PKO yang tinggi diantaranya karyawan mau mengerjakan tugas rekan kerja yang sedang absen atau membantu rekan kerja yang sedang dikejar *deadline*, karyawan bersedia datang ke kantor pada waktu yang lebih awal, karyawan bersedia menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan, atau bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan tanpa mengharapkan imbalan. Sedangkan karyawan dengan *psychological empowerment* yang tinggi cenderung memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, seperti datang tepat waktu atau bahkan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, tingkat ketidakhadiran yang rendah, dan mau membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan.

Hasil data penelitian menunjukkan bahwa PKO yang dimiliki oleh karyawan PT. X berada pada kategori yang tinggi. Sebanyak 67,06% karyawan berada pada kategori tinggi, 29,42% karyawan

berada pada kategori sangat tinggi, dan sisanya yaitu 3,52% karyawan berada pada kategori rendah. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat PKO yang dimiliki oleh karyawan PT. X berada pada kategori tinggi. Hasil analisis deskriptif yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat PKO yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja 1 – 3 tahun lebih rendah daripada karyawan dengan masa kerja 4 – 6 tahun. Hal tersebut sejalan dengan Organ, Podsakoff, & McKenzie (2006) yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh pada perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam perusahaan.

Hasil tambahan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu tingkat PKO pada karyawan laki-laki memiliki rerata nilai lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Filsafati (2016) yang juga menemukan adanya presentasi PKO yang lebih tinggi pada karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Hasil tambahan lain menunjukkan bahwa PKO yang dimiliki oleh karyawan PT. X pada divisi *administration* lebih rendah dibandingkan dengan tiga divisi yang lainnya yaitu divisi *sales, logistic, dan delivery*. Sejalan dengan teori Organ, Podsakoff, & McKenzie (2006) yang menyebutkan bahwa karyawan yang bertanggung jawab pada bagian administrasi biasanya cenderung memiliki PKO yang lebih rendah dibanding bagian lainnya. Hal tersebut dapat terjadi karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan berfokus pada pekerjaan masing-masing, sehingga dapat mempengaruhi munculnya PKO pada karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat PKO yang tinggi akan memberikan dampak pada kemajuan perusahaan. PKO dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja dengan adanya perilaku saling menolong antara rekan kerja sehingga mempercepat penyelesaian tugas, meningkatkan produktivitas manager yaitu dengan adanya saran dan umpan balik yang diberikan kepada karyawan untuk kemajuan unit kerja dan terhindar dari adanya konflik dengan rekan kerja. PKO juga dapat menjadikan perusahaan menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, dengan adanya perilaku tolong-menolong maka karyawan dapat menyelesaikan masalah secara mandiri. Selain itu PKO juga berdampak pada stabilitas kinerja organisasi dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan, karyawan dengan PKO yang tinggi cenderung untuk mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological empowerment* dengan PKO pada karyawan PT. X dengan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,394 dengan $p=0,001$ ($p<0,05$). Hasil penghitungan tersebut berarti bahwa semakin tinggi *psychological empowerment* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula PKO yang dimiliki. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *psychological empowerment* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula PKO yang dimiliki. *Psychological empowerment* memberikan sumbangan efektif yaitu sebesar 12,2% dalam mempengaruhi PKO, sementara 87,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Acaray, A., & Akturan, A. (2016). The relationship between organizational citizenship behaviour and organizational silence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 207. 472 – 482.
- Adianita, A.S., Mujanah, S., & Candraningrat. (2017). KOMPETENSI KARYAWAN, EMOTIONAL QUOTIENT DAN SELF EFFICACY PENGARUHNYA TERHADAP OCB DAN KINERJA KARYAWAN PADA INDOMOBIL GRUP DI SURABAYA. *Journal of Research in Economics and Management*. Vol. 17. No. 1. Hal 199-212.
- Annisa, S. (2015). Pengaruh organizational behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Blimbing Malang. *Skripsi*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Bayurini & Dyah. (2007). Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja: Studi pada PT. PLN. *Tesis*. Yogyakarta: UGM.
- Chiang, C.F., & Hsieh, T.S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management* 31. Hal 180 – 190.
- Dash, S., & Pradhan, R.K. (2014). Determinants & consequences of OCB: A theoretical framework for Indian manufacturing organizations. *International Journal of Bussiness and Managements Invention*. Vol. III. Issue 01. 17-27
- Devin, H.F., Zohoorian, Z., Peymanizad, H., & Sane, M.A. (2012). Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and self-esteem among physical education teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 46. 1203 – 1207.
- Dewi, M.P & Rahyuda, A.G. (2015). Peran pemediasi komitmen organisasi pada pengaruh perceived organizational support terhadap intention to leave. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4. No. 10. Hal. 2928 – 2954.
- Filsafati, A.I. (2016). Hubungan antara subjective well-being dengan organizational citizenship behavior pada karyawan pt. jateng sinar agung sentosa Jawa Tengah & DIY. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Hakim, W., Nimran, U., Haerani, S., & Alam, S. (2014). The antecedents of OCB and their effect on performance: Study on Public University in Makassar South Sulawesi Indonesia. *Journal of Bussiness and Management*. Vol. XVI. Issue 2. 5-13.
- Kartz & Kahn, L. (2006). *The social psychology of organizations*. New York: Elsevier.
- Koesidratmono, F., & Septarini, B.G. (2011). Hubungan antara masa kerja dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Insan*. Vol. 13. No. 01. Hal. 50 – 57.
- Lodjo, F.S. (2013). Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA*. Vol. 1. No. 3. Hal. 747 – 755.
- Marlinda & Turnip, K. (2014). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan organizational citizenship behavior dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Analitika*. Vol. VI. Nomor 2. 61-68.

- Nursanti, T.D., & Anissa, A.D. (2014). Pengaruh dukungan supervisor dan pemberdayaan terhadap organizational citizenship behavior. *Binus Business Review*. Vol. 5. No. 1. Hal. 158 – 165.
- Organ, D.W., Podsakoff, P., & MacKenzie. (2006). *Organizational citizenship behavior : Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Prihatini, A., Warso, M.M., & Haryono, A.T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *human relation*, dan pemberdayaan psikologi terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Journal of Management*. Vol. 2. No. 2.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2006). *Perilaku organisasi edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saraih, N. (2014). Relationship between task performance, organizational citizenship behavior, organizational justice and career advancement among primary school teachers. *Doctor Of Philosophy Universiti Utara Malaysia*.
- Sena, T.F. (2011). Variabel antiseden organizational citizenship behavior (OCB). *JDM*. Vol. 2. Hal. 70-77.
- Simanungkalit, D.R., & Anna, L.A. (2008). Analisis hubungan kerjasama tim untuk meningkatkan efisiensi kerja pada PT. Mitha Samudera Wijaya Medan. *Skripsi*. USU.
- Spreitzer, G. M. (2007). *Taking Stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work*. In *The Handbook of Organizational Behavior*, Thousand Oaks, CA: C. Cooper and J. Barling eds. Sage Publication.
- Stefhani & Irvanti, L.S.D. (2014). Analisis pengaruh stres kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap retensi karyawan di Ford Jakarta Pusat. *Binus Business Review*. Vol .V. Nomor 1. 39-48.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati., Armanu, T., & Surachman. (2013). Peran organizational citizenship behavior sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 3. Hal. 547 – 558.
- Susanti, R., & Wimbari, S. (2012). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan persepsi atas dukungan organisasi terhadap knowledge sharing dan jenis kelamin sebagai moderator pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*. Vol. VIII. Nomor 1. 49-61.
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Toeweh & Dwiwati, S.J. (2015). Hubungan antara pemberdayaan psikologi dengan OCB pada karyawan Agrowisata Salin Putih Salatiga. *Skripsi*. Salatiga. UKSW.
- Triyanto, A., & Santosa, T.E.C. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. VII. Nomor 4. 1-13.