

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DITINJAU DARI EMPOWERMENT, SELF EFFICACY DAN KEPUASAN KERJA

I Made Sunata¹⁾, Anak Agung Ketut Sri Asih²⁾

STIE Triatma Mulya

made.sunata@triatma-mapindo.ac.id

agungstri_asih@yahoo.com

Abstract: *Human resources in an organization has a very important role, because without the support of a good human resources of an organization will face problems in achieving organizational goals. Someone who has the empowerment and self-efficacy is high, and feel satisfaction in working of course he would work as closely as possible with all the capabilities to provide the best performance to the organization where he worked with the task of completing the work as possible. In fact, employees who are satisfied will have the willingness to do more beyond their formal responsibilities. Willingness is then known as organizational citizenship behavior (OCB). Dishubkominfo who becomes the object of this study is one of the local government agencies in Badung. This study aims to determine the effect of empowerment, self-efficacy, and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB). This study uses primary data obtained from the results of questionnaires. Results of multiple linear regression analysis showed: 1) there is positive but not significant empowerment of the OCB, 2) there is a positive and significant impact on OCB self efficacy, 3) there is a positive and significant impact on OCB job satisfaction, 4) there is positive and significant empowerment, self-efficacy, and job satisfaction of the OCB, 5) the level of influence that contributed empowerment, self-efficacy, and job satisfaction on OCB 41.3% and the remaining 58.7% is influenced by other variables.*

Keywords: *empowerment, self efficacy, job satisfaction, OCB.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin (Waspodo dan Minadaniati, 2012). Bahkan, pegawai yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya.

Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)*. OCB akan muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota dan puas bila melakukan sesuatu yang lebih hanya terjadi jika anggota organisasi memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota organisasi akan memunculkan *empowerment* dan *self efficacy* dalam dirinya karena timbul perasaan yang membawa kepercayaan diri dan keyakinan mengenai peluang untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

Walaupun dirasakan masih langka, tetapi munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi organisasi, tak terkecuali di Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Badung (Darmawati, Hidayati & Herlina, 2013). Sebagai salah satu instansi pemerintah daerah, Dishubkominfo dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dinas yang membidangi perhubungan, komunikasi dan informasi ini memiliki visi “terwujudnya transportasi yang handal, aman, nyaman, efektif dan efisien serta teknologi informasi yang mampu berperan optimal sebagai sumber informasi utama dalam rangka mendukung dan mendorong pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Badung”. Visi tersebut membawa konsekuensi pada pemeliharaan maupun peningkatan kinerja berupa baiknya kualitas pelayanan pegawai kepada masyarakat dan organisasinya. Munculnya OCB tentunya dapat menjadi gambaran adanya kinerja yang tinggi pada pegawai dinas ini. Dishubkominfo diharapkan dapat menciptakan *empowerment* dan *self efficacy* pegawainya dan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dengan sendirinya akan membentuk OCB.

Dari uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: 1. Apakah *empowerment* mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dishubkominfo Kabupaten Badung? 2. Apakah *self efficacy* mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dishubkominfo Kabupaten Badung? 3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dishubkominfo Kabupaten Badung? 4. Apakah *empowerment*, *self efficacy* dan kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dishubkominfo Kabupaten Badung? 5. Seberapa besar *empowerment*, *self efficacy* dan kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada

pegawai Dishubkominfo Kabupaten Badung?

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Penilaian kinerja terhadap pegawai biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh suatu organisasi. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description* ini disebut sebagai *in-role behavior*. Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja pegawai tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam deskripsi kerjanya saja. Bagaimanapun diperlukan peran ekstra demi terselesaikannya tugas-tugas itu. Kontribusi pekerja di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Novliadi, 2008).

Robbins & Judge (2008:40) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sementara itu, Jahangir et al (2004:77-78) 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 organisasinya.

Organetal (2006) menyebutkan ada lima dimensi OCB yaitu: (1) *Altruism*, merupakan perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. (2) *Conscientiousness*, merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi. (3) *Sportmanship*,

merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. (4) *Courtesy*, dikarakteristikan dengan menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. (5) *Civic virtue*, merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

Empowerment

Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan atau *empowerment* adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 2006). Pemberdayaan merupakan sarana membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Ada dua karakteristik dalam pemberdayaan, bahwa karyawan didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri dan karyawan tidak hanya hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumberdaya untuk melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan kreativitas dan inovasi mereka. Secara tidak langsung karyawan juga didorong untuk melakukan pembelajaran dari hasil keputusan dan pelaksanaannya.

Tujuan pemberdayaan tidak hanya untuk menjamin efektivitas keputusan yang dibuat oleh karyawan yang benar tetapi juga digunakan untuk menyediakan mekanisme dan tanggung jawab dari keputusan individu atau tim. Thomas dan Veltahouse (1990) berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab

atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Konsep pemberdayaan ini juga berarti bahwa seseorang akan mampu untuk berperilaku secara mandiri dan penuh tanggung jawab.

Self Efficacy

Self efficacy menurut Prasetya, Handayani dan Purbandari (2013:60) adalah Keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang pegawai akan membuat *self efficacy* menjadi semakin tinggi (Sapariyah, 2011).

Beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu: (1) Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*nya. (2) Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. (3) Persuasi sosial (*social persuasion*), Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas. (4) Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*), Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. *Self efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain: situasi kerja, pengaruh sosial dalam bekerja, imbalan, dan kepemimpinan, serta faktor lain (Rizal dan Ratnawati, 2012:182).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya kompensasi yang diterima karyawan dan banyaknya yang diyakini yang harus diterima. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kepuasan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif bagi karyawan, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan (Nugroho dan Kunartinah, 2012:154).

Menurut Lam suatu program perbaikan kualitas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, antara lain melalui minat kerja yang meningkat, hubungan baik dengan manajemen dan sesama karyawan, keamanan kerja, peningkatan tanggung jawab, peningkatan gaji, kesempatan untuk promosi, kejelasan peran dan partisipasi yang semakin meningkat dalam pengambilan keputusan (Guritno: 2005).

Menurut Mangkunegara (2004), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis

pekerjaan, struktur organisasi dan kualitas pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan diri pegawai seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikannya

Menurut Strauss dan Sayles, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai akan sering melamun, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Sedangkan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik (Handoko, 2001).

Hipotesis

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa hipotesis yang nantinya akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini sebagai berikut: (1) *Empowerment* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dishubkominfo Kabupaten Badung. (2) *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dishubkominfo Kabupaten Badung. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dishubkominfo Kabupaten Badung. (4) *Empowerment*, *self efficacy* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dishubkominfo Kabupaten Badung.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung yang terdiri dari delapan bidang yaitu sekretariat, bidang informasi dan telematika, bidang monitoring evaluasi dan pelaporan, bidang

angkutan, bidang sarana dan prasarana dan sentral, bidang lalu lintas dan UPT LLA Badung Selatan, bidang teknik pengujian dan perawatan kendaraan, dan Terminal Mengwi. Total jumlah pegawai yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 222 orang. Sampel yang digunakan menurut perhitungan Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{222}{1 + 222 (0,05)^2}$$

$$= 142,77$$

Berdasarkan rumus perhitungan tersebut, maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 142,77 yang dibulatkan menjadi 143 orang responden.

Variabel Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, tahapan penelitian serta hipotesis penelitian, maka dapat diidentifikasi variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

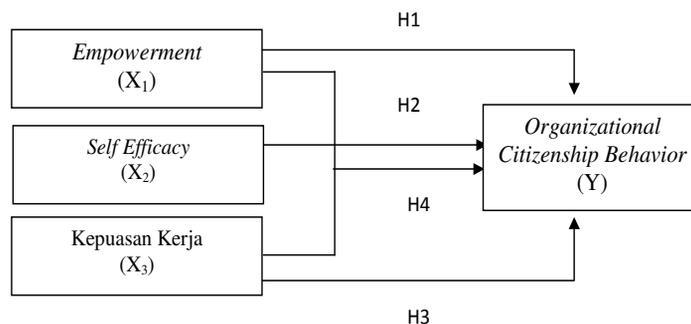
1. *Empowerment* sebagai variabel bebas pertama (X_1), merupakan wewenang dalam membuat keputusan dalam sebuah area pekerjaan tanpa membutuhkan persetujuan orang lain. Dalam penelitian ini, *empowerment* diukur dengan empat faktor yang dikembangkan oleh Thomas dan Velthouse (1990) yaitu: *meaningfulness*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*.
2. *Self efficacy* sebagai variabel bebas kedua (X_2), merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya

untuk memberikan kinerja atau perilaku dengan sukses. Dalam penelitian ini *self efficacy* diukur dengan tiga aspek yang dikembangkan oleh Engko (2008) yaitu: *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *generality* (luas bidang perilaku), dan *strength* (kemantapan keyakinan).

3. Kepuasan kerja sebagai variabel terikat bebas ketiga (X_3), merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur dengan lima indikator yang dikembangkan oleh Brahmasari (2008) yaitu: kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan sekerja.
4. *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel terikat (Y), merupakan tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi ketentuan formal pekerjaannya. Dalam penelitian ini OCB diukur dengan lima dimensi yang dikembangkan oleh Grenberg dan Baron (2003) yaitu: *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Berikut adalah model penelitian ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner/angket yaitu metode pengumpulan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan mengenai variabel yang diukur dengan menyediakan pilihan jawaban (bersifat tertutup), sehingga jawaban dari semua pertanyaan/pernyataan benar-benar dapat menggambarkan keadaan variabel yang sebenarnya. Jawaban yang disediakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian dengan menggunakan skala *likert* lima point yaitu dari sangat tidak setuju (poin 1) sampai sangat setuju (poin 5).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan analisis kuantitatif yaitu regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Jika variabel dependen dihubungkan dengan sebuah variabel independen, persamaan regresi yang dihasilkan adalah regresi linear sederhana. Jika variabel independennya lebih dari satu maka regresi yang dihasilkan adalah regresi linear berganda. Model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

b_1 = Koefisien regresi X_1

X_1 = *Empowerment*

b_2 = Koefisien regresi X_2

X_2 = *Self Efficacy*

b_3 = Koefisien regresi X_3

X_3 = Kepuasan Kerja

e_i = Variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Instrumen Penelitian

Agar instrumen penelitian yang berupa kuisisioner dapat memberikan data sesuai yang diharapkan, maka perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* dari tiap-tiap item pernyataan pada diperoleh hasil yang besarnya diatas 0.3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisisioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel diperoleh hasil yang besarnya diatas 0.6. Hal ini menunjukkan semua variabel dalam kuisisioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran persepsi responden terhadap pernyataan yang diberikan dalam instrument penelitian tentang variabel-variabel yang diteliti. Analisis dilakukan dengan menghitung rerata (*mean*) berdasarkan persentase tanggapan responden pada masing-masing item dalam variabel penelitian yaitu *empowerment* (X_1), *self efficacy* (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan *organizational citizenship behavior* (Y). Semakin tinggi nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan semakin baik tanggapan responden terhadap item pernyataan ataupun variabel tersebut. Nilai rata-rata tertinggi untuk masing-masing variabel adalah *impact* (4.06), *strength* (3.70), kepuasan terhadap rekan sekerja (4.06), dan *courtesy* (4.64).

Hasil Uji Asumsi Klasik

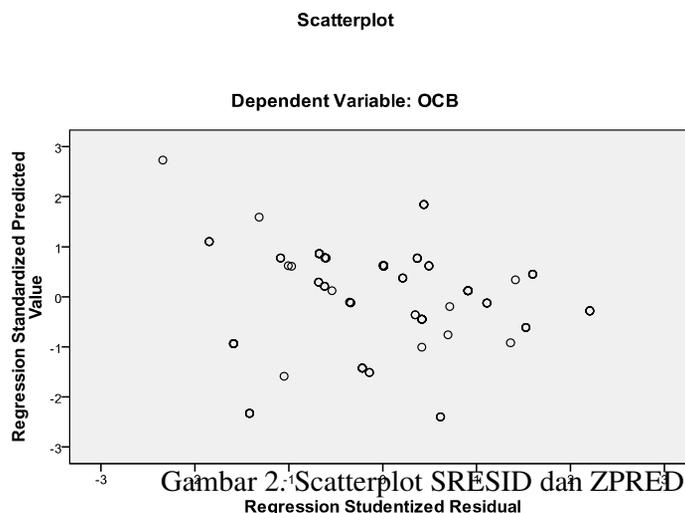
Hasil Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 menunjukkan hasil nilai signifikansi untuk ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipergunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada

model regresi. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel bebas yaitu *empowerment* (1,603), *self efficacy* (1,856) dan kepuasan kerja (1,505) lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinearitas.



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apabila model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai ZPRED dengan residualnya SRESID. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Dari gambar 2 terlihat bahwa pola grafik plot antar nilai prediksi ZPRED dengan residualnya SRESID tersebar dalam batasan

nilai-nilai Y prediksi dan Y sesungguhnya, dan tidak ada data yang berada diluar batasan tersebut. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data hasil penelitian tersebut.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui persamaan regresi. Berikut adalah hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 17.0.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.394	2.676		1.268	.207
	<i>Empowerment</i>	.149	.168	.073	.888	.376
	<i>Self_Efficacy</i>	.423	.119	.314	3.549	.001
	Kepuasan_Kerja	.563	.124	.361	4.526	.000

a. Dependent Variable: OCB
Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dituliskan persamaan regresi berganda untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 3,394 + 0,149X_1 + 0,423X_2 + 0,563X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara *empowerment*, *self efficacy*, dan kepuasan kerja terhadap OCB pada Dishubkominfo Kabupaten Badung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,149, b_2 sebesar 0,423, dan b_3 sebesar 0,563. Hasil tersebut memiliki makna jika masing-masing variabel independen yaitu *empowerment*, *self efficacy* dan kepuasan kerja ditingkatkan maka OCB juga akan meningkat.

Hasil Pengujian Hipotesis

H₁: Empowerment Berpengaruh Positif Terhadap OCB

Pengujian hipotesis ini memiliki beberapa kriteria berdasarkan uji statistik (Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$) dan berdasarkan signifikansi (Ho ditolak jika signifikansi $< 0,05$). Hasil t_{hitung} X_1 terhadap Y dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan data pada tabel tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,888 < t_{tabel}$ (0,05; 139) sebesar 1,66 yang berarti Ho diterima. Selain itu, uji hipotesis juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,376 > 0,05$ yang menunjukkan Ho diterima. Hal ini berarti bahwa *empowerment* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB pada Dishubkominfo Kabupaten Badung. Ini menunjukkan bahwa peningkatan *empowerment* belum tentu dapat meningkatkan OCB pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Badung. Hal ini disebabkan karena responden yang merupakan pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika tidak memiliki kewenangan dalam memberikan keputusan terhadap permasalahan yang terjadi. Semua keputusan

ditentukan oleh pimpinan dan pegawai tinggal melaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

H₂: Self Efficacy Berpengaruh Positif Terhadap OCB

Pengujian hipotesis ini memiliki beberapa kriteria berdasarkan uji statistik (Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$) dan berdasarkan signifikansi (Ho ditolak jika signifikansi $< 0,05$). Hasil t_{hitung} X_2 terhadap Y dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan data pada tabel tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,549 > t_{tabel}$ (0,05; 139) sebesar 1,66 yang berarti Ho ditolak. Selain itu, uji hipotesis juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Dishubkominfo Kabupaten Badung. Ini menunjukkan bahwa peningkatan *self efficacy* akan dapat meningkatkan OCB pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung.

H₃: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap OCB

Pengujian hipotesis ini memiliki beberapa kriteria berdasarkan uji statistik (Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$) dan berdasarkan signifikansi (Ho ditolak jika signifikansi $< 0,05$). Hasil t_{hitung} X_3 terhadap Y dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan data pada tabel tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,526 > t_{tabel}$ (0,05; 139) sebesar 1,66 yang berarti Ho ditolak. Selain itu, uji hipotesis juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Dishubkominfo Kabupaten Badung. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan OCB pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung.

H₄: Empowerment, Self Efficacy dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB

Pengujian hipotesis ini memiliki beberapa kriteria berdasarkan uji statistik (Ho

ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$) dan berdasarkan signifikansi (Ho ditolak jika signifikansi $< 0,05$). Hasil F_{hitung} X₁, X₂, X₃ terhadap Y dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.797	3	141.932	32.554	.000 ^a
	Residual	606.021	139	4.360		
	Total	1031.818	142			

Berdasarkan data pada tabel 2, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $32,554 > F_{tabel}$ (0,05;3;139) sebesar 3,10 yang berarti Ho ditolak. Selain itu, uji hipotesis juga dilakukan dengan melihat nilai sigifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa *empowerment*, *self efficacy* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Dishubkominfo Kabupaten Badung. Ini menunjukkan bahwa peningkatan *empowerment*, *self efficacy* dan

kepuasan kerja secara bersama-sama akan dapat meningkatkan OCB pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung.

Hasil Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh *empowerment*, *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Badung dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi Model Summary^P

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.400	2.088

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat dilihat nilai R² sebesar 0,413. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang disumbangkan oleh *empowerment*, *self efficacy*, dan kepuasan kerja terhadap OCB adalah sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Empowerment* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti peningkatan

- empowerment* belum tentu dapat meningkatkan OCB pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Badung.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti peningkatan *self efficacy* dapat meningkatkan OCB pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Badung.
 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan OCB pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Badung.
 4. *Empowerment*, *self efficacy* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti peningkatan *empowerment*, *self efficacy* dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan OCB pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Badung.
 5. Besarnya pengaruh yang disumbangkan *empowerment*, *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 41,3% dan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain:

1. Dalam rangka meningkatkan OCB pegawai maka pimpinan harus memberikan perhatian terhadap *self efficacy* dan kepuasan kerja. *Strength* (kemantapan keyakinan) dan kepuasan terhadap rekan sekerja merupakan dua faktor yang dapat meningkatkan OCB pegawai, sehingga harus mendapatkan perhatian yang lebih dari pihak pimpinan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung.

2. *Empowerment* tidak memberikan pengaruh yang nyata dalam peningkatan OCB pegawai tetapi perlu juga mendapatkan perhatian terutama dari pihak pimpinan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung.
3. Bagi peneliti mendatang dapat mereplikasi model penelitian ini melalui pendekatan longitudinal (dari waktu ke waktu) dan memungkinkan digunakan pada organisasi/perusahaan lainnya. Selain itu, peneliti mendatang dapat memodifikasi model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain, hal ini didasari indikator dari OCB cukup banyak dan berbeda dengan kondisi organisasi/perusahaan satu dengan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10 (2): 124 -135.
- Chalal, H. & Mehta, S. 2010. Antecedents and Consequences Of Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Conceptual Framework In Reference To Health Caresector. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*. 75: 339-356.
- Darmawati, Arum., Hidayati, Lina Nur, dan Herlina S. Dyna. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*. 9 (1): 10-17.

- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabl Intervening. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*. 10 (1): 1-12.
- Greenberg, J. dan Baron R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. Prentice-Hall International. New Jersey.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. 1 (1): 63-74.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Jahangir, Nadim., Akbar, Mohammad Muzahid & Haq, Mahmudul. 2004. Organizational Citizenship Bahavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*. 1 (2): 75-85.
- Khan, Sharafat. 1997. They Key to being A Leader Company: Empowerment. *Journal Personality and Partisipation* p. 44-45.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Andi Offset. Yogyakarta.
- Mangkunegara, P. A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Novliadi, Ferry. 2008. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. USU Repository.
- Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretaris Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 19 (2): 153-169.
- Organ, D., Podsakoff, P. & Mackenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Pub, Inc. California.
- Prasetya, Veronika. Handayani, Dwi dan Purbandari, Theresia. 2013. Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1 (1): 59-69.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS, untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Mediakom. Yogyakarta.
- Rizal, M. Hanif Al dan Ratnawati, Intan. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Kota Semarang). *E-Journal*. UNDIP.
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour (Buku 1)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sadarusman, Eka. 2004. *Pemberdayaan: Sebuah Usaha Memotivasi Karyawan*. Fokus Ekonomi, 3 (2).
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy And Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persfektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Thomas K.W., Velthouse B.A. 1990. Cognitive Elements of Empowerment: an Interpretative Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15: 46-66.

Waspodo, Agung AWS., dan Minadaniati, Lussy. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 3 (1): 1-16.