

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran (*Organizational Citizenship Behavior*)

Muchamad Gani Nugraha, Dudung Abdurrahman, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

muchamadgani.05@gmail.com, abahdar@gmail.com, allyaroosallyn@unisba.ac.id

Abstract—This research was conducted based on the phenomena that occur in PD. BPR Karya Remaja Indramayu Head Office which shows the existence of problems regarding extra role behavior that is not optimal, employee empowerment that is not routine and evenly distributed and employee job satisfaction has not been measured. Takaheghesang, H., et al (2017) stated that employee empowerment and job satisfaction can affect extra-role behavior (organizational citizenship behavior). The purpose of this study was to see how much influence Employee Empowerment and Job Satisfaction have on Extra Role Behavior (OCB). The method used in this research is descriptive verification and simple and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25.0 for Windows in data processing. The subjects used were 79 people. The results of this study indicate that employee empowerment and job satisfaction partially have a positive and significant effect on extra-role behavior, then there is a simultaneous significant influence on employee empowerment and job satisfaction variables on extra role behavior with a significance value of $0.000 < 0.05$ and the value of $F_{count} 35,782 > F_{table} 3,12$.

Keywords—Employee Empowerment, Extra Role Behavior (*Organizational Citizenship Behavior*), Job Satisfaction.

Abstrak—Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi di PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Indramayu yang menunjukkan adanya permasalahan mengenai perilaku ekstra peran yang belum optimal, pemberdayaan karyawan yang tidak rutin dan merata serta kepuasan kerja karyawan yang belum terukur. Takaheghesang, H., dkk (2017) menyebutkan bahwa pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran (OCB). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dan analisis regresi linier sederhana serta berganda dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows dalam pengolahan datanya. Subjek yang digunakan adalah sebanyak 79 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran, kemudian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 35,782 > F_{tabel} 3,12$.

Kata Kunci—Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Perilaku Ekstra Peran.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi menghadapi era globalisasi dan ditengah pandemi Covid-19 menjadikan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Perusahaan harus terus meningkatkan kinerja dan mengelola aset-aset yang dimilikinya dengan baik agar mampu menghadapi persaingan. Salah satu aset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era saat ini. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam aktivitas sebuah perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang mumpuni, kegiatan dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak lepas dari keberadaan sumber daya manusia atau *human capital* yang berperan sebagai penggerak dalam menjalankan usaha untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik, perlu adanya dorongan dan arahan bagaimana sumber daya manusia yang ada di perusahaan berperilaku positif serta menguntungkan perusahaan. Salah satu perilaku yang dapat mendukung kemajuan dan berkembangnya perusahaan adalah perilaku *intra-role*. Perilaku *intra-role* adalah perilaku yang telah terdeskripsikan secara formal dan menjadi kewajiban yang harus dikerjakan karyawan suatu perusahaan tersebut. Kemudian perilaku lain yang bermanfaat bagi kemajuan dan berkembangnya perusahaan adalah perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* merupakan perilaku yang tidak dideskripsikan secara formal, misalnya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas, keseriusan dalam mengikuti rapat yang diadakan perusahaan, bekerja diluar tuntutan jam kerja dan hal-hal

lain diluar kelaziman sebagai karyawan untuk memberikan kontribusi positif lebih pada perusahaan. Perilaku-perilaku ini dalam sebuah organisasi atau perusahaan dikenal dengan perilaku *extra-role* atau yang lebih dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (Hui dkk, dalam M Nasir 2016).

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Bagaimana Pemberdayaan Karyawan pada karyawan di PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu.
2. Bagaimana Kepuasan Kerja pada karyawan di PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu.
3. Bagaimana Perilaku Ekstra Peran (*Organizational Citizenship Behavior*) pada karyawan di PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu.
4. Seberapa besar pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Perilaku Ekstra Peran (*Organizational Citizenship Behavior*) di PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu.
5. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran (*Organizational Citizenship Behavior*) di PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu.
6. Seberapa besar pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran (*Organizational Citizenship Behavior*) di PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Noe *et al* dalam Prihatini (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk memberi otonomi yang lebih luas kepada karyawan. Untuk menentukan tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai inisiatifnya sepanjang tidak berlawanan dengan visi dan misi perusahaan.

Dalam terciptanya pemberdayaan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan terdapat dimensi dan indikator pemberdayaan karyawan menurut Sharafat Khan dalam Putri, A. V (2016) sebagai berikut :

1. *Desire*, adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja.
2. *Trust*, membangun kepercayaan antar manajemen dan karyawan.
3. *Confident*, menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
4. *Credibility*, menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan

kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi.

5. *Accountability*, pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.
6. *Communication*, adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen.

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan karyawan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara karyawan yang tidak puas memiliki sentimen atau perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Menurut Smith, Kendall dan Hullin dalam Nurhayati (2016) terdapat beberapa dimensi dan indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, terdiri dari indikator tugas, kesempatan belajar dan indikator tanggung jawab
2. Gaji, terdiri dari indikator sitem penggajian dan keadilan penggajian
3. Promosi, terdiri dari indikator peluang promosi
4. Pengawasan, terdiri dari indikator sistem pengawasan atau model pengawasan
5. Rekan kerja memiliki indikator dukungan antar rekan kerja.

Menurut Organ dalam Fauziridwan (2018) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang diskresioner atau adanya kebebasan dalam mengambil keputusan, tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward* formal, tetapi secara agregat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Terdapat lima dimensi beserta indikator dari setiap dimensi *organizational citizenship behavior* (Organ & Lingl, 1995 : Organ,2015) yaitu *Altruisme, Civic virtue, Conscientiousness, Courtesy, dan Sportsmanship*.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Pemberdayaan Karyawan PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu.

TABEL 1. REKAPITULASI HASIL PENILAIAN VARIABEL PEMBERDAYAAN KARYAWAN

No	Dimensi	Rata – Rata Skor	Rata –Rata Persentase Skor	Klasifikasi	Kategori
1	<i>Desire</i>	345,5	84,33%	Baik	Baik
2	<i>Trust</i>	337,8	84,49%	Baik	
3	<i>Confident</i>	329,75	79,35%	Baik	

4	Credibility	346	85,44%	Sangat Baik
5	Accountability	338,6	82,15%	Baik
6	Communication	339,33	82,38%	Baik
Rata-Rata		339,50	82,59%	

Sumber : Data Primer Olahan 2020

Dari tabel 1. diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan pada karyawan PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu sudah berjalan dengan baik terlihat dari dimensi-dimensi pada variabel ini seperti *desire, trust, confident, credibility, accountability* dan *communication* memiliki nilai rata-rata skor serta rata-rata persentase skor dalam kategori baik.

2. Kepuasan Kerja PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu.

TABEL 2. REKAPITULASI HASIL PENILAIAN VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Dimensi	Rata – Rata Skor	Rata – Rata Persentase Skor	Klasifikasi	Kategori
1	Pekerjaan Itu Sendiri	348	84,81%	Tinggi	Baik
2	Gaji	341	82,91%	Tinggi	
3	Promosi	326	78,16%	Tinggi	
4	Pengawasan	328	78,80%	Tinggi	
5	Rekan Kerja	342	83,23%	Tinggi	
Rata-Rata		337	81,58%		

Sumber : Data Primer Olahan 2020

Dari tabel 2. dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja pada karyawan PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu sudah berjalan dengan baik terlihat dari dimensi-dimensi pada variabel ini seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja memiliki nilai rata-rata skor serta rata-rata persentase skor dalam kategori baik.

3. Perilaku Ekstra Peran PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu.

TABEL 3. REKAPITULASI HASIL PENILAIAN VARIABEL PERILAKU EKSTRA PERAN (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)

No	Dimensi	Rata – Rata Skor	Rata – Rata Persentase Skor	Klasifikasi	Kategori
----	---------	------------------	-----------------------------	-------------	----------

1	Altruisme	326,25	78,24%	Baik	Baik
2	Civic virtue	334	80,70%	Baik	
3	Conscientiousness	345,67	84,39%	Baik	
4	Courtesy	358	88,29%	Sangat Baik	
5	Sportmanship	365,33	90,61%	Sangat Baik	
Rata-Rata		345,85	84,43%		

Sumber : Data Primer Olahan 2020

Dari tabel 3. diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku ekstra peran pada karyawan PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu sudah tumbuh dalam diri sebagian besar karyawan serta berjalan dengan baik terlihat dari dimensi-dimensi pada variabel ini seperti *altruisme, civic virtue, conscientiousness, courtesy* dan *sportsmanship* yang memiliki nilai rata-rata skor serta rata-rata persentase skor dalam kategori baik.

B. Analisis Verifikatif

1. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan (X1) Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Y) di PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu.

TEBL 4. ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA VARIABEL PEMBERDAYAAN KARYAWAN

TERHADAP PERILAKU EKSTRA PERAN

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.403	8.279		2.102	.039
Pemberdayaan Karyawan	.576	.068	.694	8.466	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Ekstra Peran

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.34 menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk variabel pemberdayaan karyawan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai t : diketahui nilai $t_{hitung} 8,466 > t_{tabel} 1,991$. Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap perilaku ekstra peran.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Y) di PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu.

TABEL 5. ANALISIS LINEAR SEDERHANA UJI T (KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU EKSTRA PERAN)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.907	9.433		6.669	.000
Kepuasan Kerja	.597	.230	.283	2.594	.011

a. Dependent Variable: Perilaku Ekstra Peran
 Sumber : Data Primer Olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.36 menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, serta nilai $t_{hitung} 2,594 > t_{tabel} 1,991$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran.

3. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan (X1) & Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Y) di PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu.

TABEL 6. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA (UJI F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2473.066	2	1236.533	35.782	.000 ^b
Residual	2626.352	76	34.557		
Total	5099.418	78			

a. Dependent Variable: Perilaku Ekstra Peran
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.38 regresi linear berganda (uji F) diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel pemberdayaan karyawan (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap perilaku ekstra peran (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 35,782 > F_{tabel} 3,12$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran studi pada PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberdayaan karyawan pada karyawan PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu sudah berjalan dengan baik dibuktikan dari dimensi-dimensi pada variabel ini memiliki nilai rata-rata dan persentase skor penilaian sebagai berikut : *desire* (345,5/84,33%), *trust* (337,8/84,49%), *confident* (329,75/79,35%), *credibility* (346,5/85,44%), *accountability* (338,6/82,15%) dan *communication* (339,33/82,38%).
2. Kepuasan kerja pada karyawan PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu sudah berjalan dengan baik dibuktikan dari dimensi-dimensi pada variabel ini memiliki nilai rata-rata dan persentase skor penilaian sebagai berikut : pekerjaan itu sendiri (348/84,81%), gaji (341/82,91%), promosi (326/78,16%), pengawasan (328,33/78,80%) dan rekan kerja (342,33/83,23%).
3. Perilaku ekstra peran pada karyawan PD. BPR Karya Remaja Kantor Pusat Operasional Indramayu sudah tumbuh dalam diri sebagian besar karyawan dan berada pada kategori baik, dengan persentase dimensi *altruisme* (326,25/78,24%), *civic virtue* (334/80,70%), *conscientiousness* (345,67/84,39%), *courtesy* (358/88,29%) dan *sportsmanship* (365,33/90,61%).
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan karyawan terhadap perilaku ekstra peran (Y).
5. Terdapat pengaruh positif serta signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran (Y).
6. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fauziridwan, M., Adawiyah Kayonatan, Y. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang/Yollanda Swagaretha Kayonatan.
- [2] Keysha, A. I. (2019). Pengaruh Pemeriksaan Pajak Dan Penagihan Pajak Terhadap Penerimaan Pajak (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cibeunying Periode 2015-2017) (Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- [3] Kurniawan, I. S., & Hutami, L. T. H. (2019). The Mediation Of Job Engagement To Rewards And Recognition Toward Organizational Citizenship Behavior And Task Performance. 86 (Icobame 2018), 48-52.

- [4] Nasir, M. (2016). Hubungan Antara Sikap Pada Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- [5] Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)(Studi Kasus Pada Pt. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- [6] Prihatini, A., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Human Relations Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Cv Karya Manunggal). *Journal Of Management*, 2(2).
- [7] Putri, A. V., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hd Motor 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11).
- [8] Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Ptpn X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 28-35.