
**PENGARUH KEPUASAN KERJA PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR (OCB) DENGAN KOMITMEN TIM SEBAGAI VARIABEL
PEMODERASI**

Edi Cahyono¹

STIE Atma Bhakti Surakarta
edicahyono73@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose this study to examine the effect job satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour (OCB), effect team commitment on Organizational Citizenship Behaviour, and moderating effect of team commitment on the effect job satisfaction on OCB. The previous research that are inconsistent and remarkably little research has examined OCB in the context of these team motivate researchers to reexamine the influence of job satisfaction on OCB. The sampel taken are 34 employee PT. PLN (Persero) APJ Surakarta. The sampling technique with the sampling jenuh (sensus). Methods used to test the research hypothesis is multiple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA). The results show that the job satisfaction positively affect on OCB and team commitment does moderate the effect job satisfaction on OCB. The results of this study support the research of Foote and Tang (2008).

Keywords: *Job satisfaction, Team commitment, Organizational Citizenship Behaviour.*

Dalam era persaingan perusahaan yang semakin ketat dan kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktifitasnya guna mencapai keunggulan kompetitif dibanding perusahaan lain yang sejenis. Menumbuhkan keunggulan yang kompetitif sangat bergantung pada kemampuan sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan elemen penting bagi organisasi yang menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam usaha mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Banyak kesempatan di mana fungsi organisasi tergantung pada perilaku-perilaku *supra-role* yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu. Perilaku-perilaku itu bergerak melumasi mesin sosial organisasi, dan mendukung berjalannya suatu organisasi. Contohnya adalah membantu rekan kerja yang terkait dengan masalah pekerjaan, menerima perintah dengan baik, melakukan pekerjaan dengan sukarela tanpa mengeluh, membantu menjaga pekerjaan yang bersih dan teratur, membuat laporan tepat waktu

¹ Penulis adalah Dosen Tetap Manajemen STIE Atma Bhakti Surakarta

dan konstruktif tentang unit kerja, mempromosikan iklim kerja yang mentoleransi dan meminimalkan gangguan yang diciptakan oleh konflik *interpersonal*, serta melindungi dan melestarikan sumberdaya dalam organisasi. Karena kurangnya istilah yang lebih baik, para penulis menyebut perilaku ini sebagai “*citizenship behaviors*” (Katz dan Kahn, 1966 dalam Bateman dan Organ, 1983).

Pada tahun 1977, Organ untuk pertama kali memperkenalkan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Secara khas digambarkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan efektifitas suatu organisasi (Organ, 1988 dalam Murphy *et al.*, 2002). Baru-baru ini, definisi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) telah diperluas tidak hanya mencakup kategori *altruisme* (perilaku membantu rekan kerja tanpa paksaan) dan *conscientiousness* (bekerja melebihi standar minimum yang telah ditetapkan), tetapi juga kategori *courtesy*, *sportsmanship*, dan *civic virtue* (Podsakoff dan MacKenzie, 1997).

Ada dasar konseptual untuk berfikir bahwa perilaku itu dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu teori pertukaran sosial (*social exchange*). Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa pada suatu kondisi tertentu, orang akan mencari untuk membalas orang-orang yang menguntungkan mereka. Sejauh orang itu puas dengan hasil dari upaya-upaya yang diberikan oleh pejabat suatu organisasi, dan upaya tersebut ditafsirkan sebagai kehendak yang tidak ada manipulasi, orang tersebut akan berusaha untuk membalas upaya-upaya yang diberikan. Orang mungkin tidak memiliki kemampuan atau kesempatan untuk membalas dengan hasil kerja yang lebih besar atau solusi kreatif untuk masalah pekerjaan. Perilaku kewargaan (*citizenship behaviour*) lebih cenderung kepada seseorang yang berada di bawah kontrol dan dengan demikian orang tersebut mungkin akan melakukan balas budi (Adams, 1965 dalam Bateman dan Organ, 1983).

Ada beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak konsisten. Misalnya, Spector dalam Robbins dan Judge (2008) menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari *Organizational Citizenship Behaviour*

(OCB) seorang karyawan. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang puas mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Organ dan Ryan (1995) menemukan bahwa ada hubungan keseluruhan yang sederhana antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh Moorman (1991) menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ketika keadilan diperhitungkan. Pada dasarnya kepuasan kerja bergantung pada gambaran-gambaran mengenai hasil, perlakuan, dan prosedur-prosedur yang adil. Apabila karyawan merasa bahwa pengawas, prosedur organisasi, atau kebijakan pembayaran gaji yang tidak adil, kepuasan kerja cenderung menurun secara signifikan. Namun ketika karyawan merasa bahwa proses dan kebijakan-kebijakan organisasi dilakukan secara adil, maka karyawan akan secara sukarela terlibat dalam perilaku-perilaku yang melebihi pekerjaan formal mereka.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangat penting, organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku “kewargaan yang baik”. Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan seperti itu memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain (Robbins dan Judge, 2008)

Meskipun perkembangan penelitian tentang *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) semakin banyak, namun masih sangat sedikit penelitian yang meneliti tentang *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dalam konteks tim, dengan beberapa pengecualian (misalnya, Banuelos *et al.*, 2006; Euwema *et al.*, 2007; Flaherty dan Moss, 2007; Lavelle *et al.*, 2007 dalam Foote dan Tang, 2008). Kurangnya penelitian tersebut merupakan suatu kesenjangan yang penting dalam pemahaman kami

sebagai peneliti tentang *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dalam konteks tim.

Foote dan Tang (2008) melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan komitmen tim sebagai variabel pemoderasi. Penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan manufaktur di USA yang menggunakan tim kerja *self-directed* dalam melakukan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Penelitian tersebut mengambil sampel dari karyawan yang berfungsi sebagai anggota tim kerja *self-directed* sebanyak 242 karyawan. Hasil dari penelitian itu menunjukkan bahwa secara signifikan komitmen tim memoderasi pengaruh kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), pengaruh kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) akan semakin kuat apabila komitmen tim semakin tinggi.

Penelitian ini mereplikasi model penelitian yang dilakukan oleh Foote dan Tang (2008). Penelitian Foote dan Tang (2008) dilakukan pada perusahaan manufaktur di USA, tetapi penelitian ini akan dilakukan pada PT. PLN (Persero) APJ Surakarta yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi di dalam perusahaan khususnya di PT. PLN (Persero) APJ Surakarta, maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tinggi. Supaya perusahaan mempunyai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tinggi, maka perusahaan harus memperhatikan tentang kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Jika kepuasan kerja dan komitmen karyawan semakin tinggi, maka diharapkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di PT. PLN (Persero) APJ Surakarta juga semakin tinggi. Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tinggi, diharapkan efektivitas dan efisiensi di PT. PLN (Persero) APJ Surakarta semakin meningkat.

PT. PLN (Persero) APJ Surakarta mempunyai beberapa tim kerja yaitu tim Distribusi, tim Pemasaran dan Niaga (Sarni), tim Perencanaan, tim Keuangan, dan tim Sumberdaya Manusia. Beberapa tim tersebut menjadi satu tim yang utuh di PT. PLN (Persero) APJ Surakarta yang saling melengkapi dan saling membantu antar satu tim dengan tim yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Perbedaan obyek penelitian/lokasi dan sumberdaya manusia dari kedua negara tersebut merupakan salah

satu daya tarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Dalam penelitian ini, sampel yang akan digunakan yaitu karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta yang bekerja dalam tim kerja.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Banyak yang menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) seorang karyawan². Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang puas mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Bukti terbaru menunjukkan bahwa kepuasan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), tetapi melalui persepsi keadilan. Terdapat hubungan keseluruhan yang sederhana antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Robbins dan Judge, 2008).

Ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai *antecedent Organizational Citizenship Behavior* (OCB), misalnya Murphy *et al.*, (2002) meneliti tentang kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan hasilnya kepuasan kerja berhubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Bateman dan Organ (1983) melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui persepsi keadilan. Foote dan Tang (2008) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

² Dalam penelitian ini, kepuasan kerja digunakan sebagai variabel independen yang menjadi faktor penentu utama *Organizational citizenship Behavior* (OCB). Landasan teori yang digunakan untuk mendukung pernyataan tersebut adalah teori *Social Exchange* (Adams, 1965 yang dikutip dalam artikel Bateman dan Organ, 1983).

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Komitmen Tim dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa suatu tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha usaha individu memberikan tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah *input* individu tersebut. Penggunaan tim yang ekstensif menciptakan potensi bagi suatu organisasi untuk menghasilkan output yang lebih besar dengan tidak ada peningkatan dalam input. Tim yang efektif memiliki tujuan yang sama dan bermakna yang memberikan arah, momentum, dan komitmen bagi para anggotanya.

Ada beberapa penelitian tentang hubungan antara komitmen tim dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), misalnya Bishop *et al.*, (2000) dalam penelitiannya ditemukan bahwa Komitmen tim berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh De lara dan Rodriguez (2006) menemukan bahwa komitmen tim mempunyai hubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Foote dan Tang (2008) yang menemukan bahwa komitmen tim berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Komitmen Tim berpengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Komitmen Tim sebagai variabel moderator

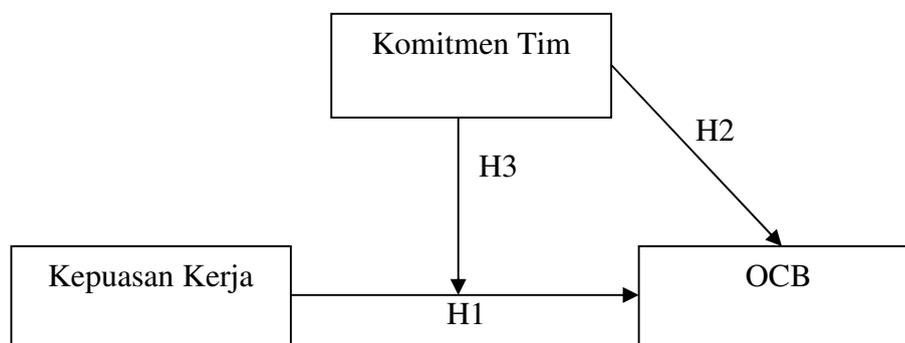
Ada beberapa penelitian tentang hubungan antara komitmen tim dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), misalnya Bishop *et al.*, (2000) dalam penelitiannya ditemukan bahwa Komitmen tim berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh De lara dan Rodriguez (2006) menemukan bahwa komitmen tim mempunyai hubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Bolino *et al.*, (2002) membuktikan

bahwa sifat di dalam *social capital* tumbuh besar dari fungsi partisipasi dan hubungan yang kuat akan cenderung meningkatkan keikutsertaan dalam *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Peningkatan *social capital* dalam anggota tim dapat membantu meningkatkan kinerja *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), saat partisipasi semakin terbatas dari anggota tim dan mengusulkan untuk tidak menggunakan *social capital*, maka konsekuensinya adalah OCB menurun. Jadi, hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) akan tinggi apabila mempunyai komitmen tim yang tinggi. Foote dan Tang (2008) membuktikan bahwa komitmen tim memoderasi pengaruh kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Berdasarkan uraian penelitian-penelitian tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Pengaruh kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dimoderasi oleh komitmen tim.

Rerangka Pemikiran



Gambar 1
Rerangka Pemikiran
Sumber: Foote dan Tang (2008)

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta yang berjumlah 83 karyawan³. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta yang bekerja dalam tim kerja. Dalam penelitian ini kuesioner yang disebar adalah sebanyak 60 kuesioner yang bekerja di dalam tim. Kuesioner tersebut disebar dalam jangka waktu satu minggu dimana penyebaran kuesioner dilakukan oleh pihak manajemen PT. PLN (Persero) APJ Surakarta pada jam kerja karyawan. Jumlah kuesioner yang dapat dikumpulkan kembali oleh peneliti adalah sejumlah 44 kuesioner (*respond rate 0,74 %*). Sedangkan kuesioner yang memenuhi syarat untuk layak uji adalah sejumlah 34 kuesioner. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan menggunakan sampel jenuh atau sampling jenuh dimana teknik pengumpulan sampel bila semua anggota anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2006).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Kepuasan kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 6 item pertanyaan kuisisioner yang diambil dari Tsui *et al.*, (1992). Berikut adalah item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini:

1. *Saya puas dengan pekerjaan yang telah saya lakukan selama ini*
2. *Saya puas dengan atasan dan pengawas di perusahaan*
3. *Saya puas dengan rekan kerja di perusahaan*
4. *Saya puas dengan pembayaran gaji yang diberikan perusahaan*
5. *Saya puas dengan peluang yang ditawarkan perusahaan untuk kemajuan (promosi pekerjaan)*
6. *Saya puas dengan situasi lingkungan kerja saat ini*

³ Dari 83 karyawan di PLN (Persero) APJ Surakarta, hanya 60 karyawan yang bisa dihubungi dan bersedia untuk mengisi kuesioner, sedangkan sisanya sebanyak 23 karyawan tidak bisa dihubungi dan dianggap tidak bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) diukur dengan menggunakan 12 item pertanyaan kuisisioner yang diambil dari Neihoff dan Moorman's (1993). Berikut adalah item pertanyaan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini:

1. *Saya suka membantu rekan kerja yang mempunyai beban kerja yang berat*
2. *Saya selalu membantu pekerjaan karyawan lain ketika mereka sedang absen (tidak masuk kerja)*
3. *Saya dengan sukarela meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah tentang pekerjaan*
4. *Saya selalu mencegah permasalahan dengan rekan kerja yang lain*
5. *Saya selalu memberi informasi kepada rekan kerja/atasan sebelum mengambil tindakan yang penting*
6. *Saya menghabiskan banyak waktu dalam mempersoalkan masalah-masalah sepele*
7. *Saya selalu membuat masalah menjadi semakin besar*
8. *Saya selalu tepat waktu*
9. *Saya tidak mengambil banyak waktu ketika makan siang atau istirahat*
10. *Saya mematuhi setiap peraturan perusahaan, bahkan ketika tidak sedang diawasi oleh orang lain*
11. *Saya selalu mengikuti perubahan yang terjadi pada organisasi*
12. *Saya hadir di dalam rapat bukan karena perintah, melainkan menganggap rapat merupakan hal yang penting*

Komitmen Tim

Komitmen tim diukur dengan menggunakan 10 item pertanyaan kuisisioner yang dikembangkan oleh Foote dan Tang (2008). Berikut adalah item pertanyaan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini:

1. *Saya merasa bangga untuk memberitahukan kepada orang lain bahwa perusahaan saya menggunakan konsep tim*
2. *Saya sangat senang karena perusahaan kami memilih konsep tim*
3. *Keputusan perusahaan untuk menerapkan konsep tim merupakan sebuah kesalahan*
4. *Dalam jangka panjang, tidak banyak yang bisa diperoleh (tidak ada manfaatnya) dengan menggunakan tim*
5. *Saya selalu membicarakan tentang tim kepada rekan kerja untuk dapat memberikan perubahan yang positif dalam organisasi*
6. *Saya suka mendapat tanggung jawab baru dalam tim kerja*
7. *Saya benar-benar peduli dengan keberhasilan tim*
8. *Saya bersedia mengeluarkan banyak tenaga/usaha diluar pekerjaan normal saya, dan diharapkan untuk dapat membantu kesuksesan tim*
9. *Saya memberikan sedikit perubahan pada tim*
10. *Saya merasa bahwa sangat sedikit loyalitas saya kepada tim*

Semua item kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin sebagai berikut : 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen yang digunakan adalah *Confirmatory Factor analysis* (CFA) dengan bantuan *software* SPSS versi 16.00., dimana setiap item pertanyaan harus mempunyai *factor loading* yang $\geq 0,50$. (Ghozali 2001).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2001).

Kriteria *Cronbach Alpha* yang lain dikemukakan oleh Sekaran (2006) sebagai berikut :

Nilai Alpha 0.8 – 1.0 dikategorikan reliabilitas baik.

Nilai Alpha 0.6 – 0.79 dikategorikan reliabilitas dapat diterima.

Nilai Alpha ≤ 0.6 dikategorikan reliabilitas kurang baik.

Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis Regresi Linear Berganda. Untuk menguji pengaruh moderasi menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA), yaitu merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi atau perkalian dua variabel atau lebih variabel independen (Ghozali, 2001).

Pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini menggunakan model regresi sebagai berikut:

$$OCB = \beta_0 + \beta_1 KK + e$$

Dimana :

OCB	=	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
β_0	=	Konstanta

β_1	= Koefisien regresi
KK	= Kepuasan kerja
e	= <i>Error disturbance</i>

Pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini menggunakan model regresi sebagai berikut:

$$OCB = \beta_0 + \beta_1 KT + e$$

Dimana :

OCB	= <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
β_0	= Konstanta
β_1	= Koefisien regresi
KT	= Komitmen Tim
e	= <i>Error disturbance</i>

Pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini menggunakan model regresi sebagai berikut:

$$OCB = \beta_0 + \beta_1 KK + \beta_2 KT + \beta_3 KK * KT + e$$

Dimana :

OCB	=	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
β_0	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien regresi
KK	=	Kepuasan Kerja
KT	=	Komitmen Tim
e	=	<i>Error disturbance</i>

Keseluruhan analisis dan pengujian statistik dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 16.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Hasil uji regresi antara kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) disajikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi
Kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Variabel	Koefisien	t-statistik	Sig
Konstanta	2.540	3.711	0.001
Kepuasan kerja	0.369	2.147	0.039
R ²	0.126		

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Hasil pengujian regresi pada tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.369 dengan t-statistik sebesar 2.147 dan signifikansinya 0.039. Nilai R^2 dalam pengujian ini sebesar 0.126, artinya bahwa variabel kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebesar 12.6%, dan sisanya sebesar 87.4% disebabkan oleh sebab-sebab diluar model. Karena koefisien regresi bertanda positif dan signifikansinya $< 0,05$, maka hasil analisis regresi tersebut **mendukung** hipotesis pertama (H_1). Jika kepuasan karyawan dengan atasan dan pengawas, peluang yang ditawarkan perusahaan untuk kemajuan (promosi pekerjaan), dan lingkungan kerja semakin meningkat, maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) akan meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Foote dan Tang (2008).

Pengaruh komitmen tim pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Hasil uji regresi antara komitmen tim pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi
Komitmen tim pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Variabel	Koefisien	t-statistik	Sig
Konstanta	2.282	4.590	0.000
Komitmen tim	0.464	3.481	0.001
R^2	0.275		

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Hasil pengujian regresi pada tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien regresi komitmen tim sebesar 0.464 dengan t-statistik sebesar 3.481 dan signifikansinya 0.001. Nilai R^2 dalam pengujian ini sebesar 0.275, artinya bahwa variabel komitmen tim hanya mampu menjelaskan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebesar 27.5%, dan sisanya sebesar 72.5% disebabkan oleh sebab-sebab diluar model. Karena koefisien regresi bertanda positif dan signifikansinya $< 0,05$, maka hasil analisis regresi tersebut **mendukung** hipotesis kedua (H_2). Jika karyawan merasa bangga karena perusahaannya menggunakan konsep tim, selalu membicarakan kepada rekan kerja untuk memberikan perubahan yang positif pada tim, senang mendapat tanggung jawab baru dalam tim, peduli dengan keberhasilan tim, dan bersedia mengeluarkan banyak tenaga/usaha diluar pekerjaan normal saya dan membantu kesuksesan tim, maka

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) akan meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Foote dan Tang (2008).

Pengaruh positif kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dimoderasi oleh komitmen tim

Hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) komitmen tim pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Variabel	Koefisien	t-statistik	Sig
Konstanta	15.892	2.288	0.029
Kepuasan kerja	-3.315	-1.928	0.063
Komitmen tim	-3.238	-1.837	0.076
Interact	0.900	0.434	0.047
R ²	0.408		

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2013*

Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) pada tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien variabel *interact* adalah sebesar 0.900 dan signifikannya sebesar 0.047, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen tim merupakan variabel yang memoderasi pengaruh kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Artinya, apabila komitmen tim dalam organisasi meningkat, maka pengaruh kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) akan semakin meningkat. Dalam pengujian pengaruh kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menunjukkan R² sebesar 0.126, dan setelah variabel moderasi dimasukkan R² meningkat menjadi 0.408. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis ketiga (H₃) dalam penelitian ini **didukung**. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Foote dan Tang (2008).

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Foote dan Tang (2008).
2. Komitmen tim berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen tim, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Foote dan Tang (2008).
3. Komitmen tim merupakan variabel yang memoderasi pengaruh kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Artinya, apabila komitmen tim dalam organisasi meningkat, maka pengaruh kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Foote dan Tang (2008).

Keterbatasan dan Saran

Hasil penelitian ini hanya didasarkan pada jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan sehingga data yang terkumpul tergantung pada kejujuran dan kemampuan responden dalam menjawab kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap PT. PLN (Persero) APJ Surakarta yang bekerja dalam tim kerja sebanyak 34 karyawan, sehingga generalisasinya terbatas.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, saran yang diberikan adalah: Ada baiknya dalam penelitian yang akan datang juga menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data untuk melengkapi kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang keadaan yang sesungguhnya. Generalisasi penelitian yang akan datang dapat dilakukan dengan menambah jumlah sampel dan melakukan pengujian empiris untuk jenis organisasi lainnya dan tidak hanya terbatas pada PT. PLN (Persero) APJ Surakarta.

Hasil tanggapan responden menunjukkan untuk variabel kepuasan kerja, masih ada responden yang menjawab tidak setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3% terutama pada indikator kepuasan dengan lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ada sebagian responden yang masih merasa tidak puas dengan lingkungan kerja. Untuk itu perlu adanya peningkatan keamanan di lingkungan kerja, membuat lingkungan kerja menjadi lebih bersih dan nyaman, dan memberikan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai kepada karyawan. Dengan lingkungan kerja yang aman, bersih, nyaman, dan fasilitas kerja yang memadai diharapkan kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, apabila kepuasan kerja karyawan meningkat, maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) juga akan meningkat. Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang meningkat, diharapkan efektifitas dan efisiensi juga semakin meningkat.

Hasil tanggapan responden menunjukkan untuk variabel komitmen tim, masih ada responden yang menjawab tidak setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3% terutama pada indikator bangga untuk memberitahukan kepada orang lain bahwa perusahaan menggunakan konsep tim. Hal ini mengindikasikan bahwa ada sebagian responden yang masih merasa tidak bangga untuk memberitahukan kepada orang lain bahwa perusahaan menggunakan konsep tim. Untuk itu perlu adanya untuk meningkatkan komitmen karyawan, bisa dilakukan dengan memberikan pengertian tentang pentingnya tim kerja di dalam organisasi, sering mengadakan pertemuan baik formal maupun informal antar anggota tim dan lebih memberikan peran dan tanggung jawab kepada karyawan. Dengan memberikan pengertian tentang pentingnya tim kerja di dalam organisasi, sering mengadakan pertemuan dengan anggota tim, dan lebih memberikan peran dan tanggung jawab kepada karyawan, diharapkan komitmen tim karyawan akan semakin meningkat, apabila komitmen tim seorang karyawan meningkat, maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) juga akan meningkat. Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang meningkat, diharapkan efektifitas dan efisiensi juga semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Bina Aksara
- Bateman, T.S. and Organ, D.W. 1983, Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee 'citizenship', *Academy of Management Journal*, 26 (4) : 587-595.
- Bishop, J.W., Scott, K.D., and Burroughs, S.M. 2000. Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*, 26(6) : 113-132.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., Bloodgood, J.M. 2002. Citizenship Behavior and the creation of social capital in organization. *Academy of Management Review*, 27 (4) : 505-522.
- De Lara, P.Z.M. and Rodriguez, T.F.E. 2006. Organizational anomie as of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB) – an empirical study among university administration and services personnel. *Personnel Review*, 36(6) : 843-866.
- Foote, David A., dan Tang, Thomas L. 2008. Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams?. *Management Decision*, 46(6) : 933-947.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro : Semarang.
- Gibson, James L., J.M. Ivancevich dan James, H. Donnelly jr. 1996. *Organisasi: perilaku dan proses*. (editor Agus dharna). Edisi ke 5. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Han, N. C., Ko, J., Price, J. L. & Muler, C. W. 1995. Organisational Commitment in South Korea, *Research and Practice in Human Resource Management*, 3(1), 39-68.
- <http://www.pln.co.id/?p=102> (24 Juli 2010)
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Jung, J.Y and Hong, S. 2008. Organizational Citizenship Behaviour (OCB), TQM and performance at the maquiladora. *International Journal of Quality & Reability Management*, 25(8) : 793-808.

-
- Gonzalez, J.V dan Garazo, T.G. 2006. Structural relationships between Organizational Service Orientation, Contact employee job satisfaction and Citizenship behavior. *International Journal of Service Industry Management*, 17(1) : 23-50
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. Eight Edition. New York: McGraw-Hill.Co.
- Moorman, H. 1991. Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviours: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 845-855.
- Murphy, G., Athanasou, J., King, N. 2002. Job satisfaction and organizational citizenship behaviour - a study of Australian human-service professionals. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4) : 287-297.
- Neihoff, B. P., dan Moorman N H. 1993. Justice as a mediator of the Relationship between methods of Monitoring and organizational Citizenship behavior. *Academy of Management Journal*. Vol 36. No 3: 527-556.
- Organ, D.W., dan Ryan, K. 1995. A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organization Citizenship Behaviour. *Personal Psychology*.
- Podsakoff, P.M dan MacKenzie, S.B. 1997. Impact of Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Reseach. *Human Performance*, 10(2) : 133-151.
- Robbins, S. P dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Gempur. 2005. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Pretasi Pustaka.
- Sekaran, Uma. 2006. *Reseach Methods for Business*. Edisi terjemahan. Jakarta : Salemba empat.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Tsui, A.S., Egan, T.D., Charles A O'Really III. 1992. Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administration Science Quarterly*, 37 : 549-579.
-