



MANIS: JURNAL MANAJEMEN, INOVASI BISNIS DAN STRATEGI

Homepage: <https://jurnal.usk.ac.id/manis>

Vol. 1 No. 1, Juni (2023)

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Sebagai Variabel Intervening

Temas Miko¹⁾, Muslim²⁾

^{1,2)}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

¹⁾e-mail: temazmiko@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) ULP Takengon yang berada di Aceh Tengah. Indikator yang dibahas di dalam variabel Kepuasan Kerja ada 5 indikator, indikator yang dibahas di dalam variabel Komitmen Organisasi ada 3 indikator, kemudian indikator yang dibahas di dalam variabel Kinerja ada 5 indikator dan di dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* ada 5 indikator. Data didapat dari survey yang dilakukan terhadap seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 95 orang sampel. Metode analisis yang dilakukan adalah *Statistical product and service Solutions* (SPSS). Hasil penelitian menemukan bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja; *Organizational Citizenship Behavior*.

The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB (Organizational Citizenship Behavior) as an Intervening Variable

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior an Intervening variable at PT. PLN (Persero) ULP Takengon in Aceh Tengah. The indicators discussed in the Job Satisfaction variable are 5 indicators, the indicators discussed in Organizational Commitment there are 3 indicators, and then in the Employee Performance variable there are 5 indicators, and in the Organizational Citizenship Behavior variable there are 5 indicators. Data was obtained through a survey that is carried out on all members of the population, totaling 95 respondents. The data analysis method used was Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Results The study found that the job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior had an effect on performance. The results also found that the organizational citizenship behavior variable mediates the effect of the Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Employee Performance.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Performance; *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari kita tidak dapat terlepas dari kebutuhan listrik. Listrik sudah menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat Indonesia saat ini, dimana segala kegiatan

mulai dari bangun tidur hingga tidur kembali dan bahkan pada saat tidur juga manusia tidak dapat terlepas dari ketersediaan listrik. Listrik sudah menjadi sesuatu yang sangat dekat dengan masyarakat, baik masyarakat yang ada di perkotaan maupun masyarakat di pedesaan. Pemerintah juga terus berusaha untuk menyediakan pasokan listrik ke berbagai pelosok negeri agar seluruh lapisan masyarakat dapat menikmatinya. Banyak pekerjaan yang harus menggunakan listrik dalam menjalankan pekerjaannya, terutama pada pekerjaan yang berkaitan dengan perkantoran yang membutuhkan ketersediaan listrik dan agar mudah terhubung ke jaringan internet bagi perusahaan yang menggunakan perangkat komputer dalam melaksanakan pekerjaannya. Terutama bagi perusahaan-perusahaan BUMN yang tidak bisa lepas dari ketersediaan listrik, seperti perbankan dan kantor-kantor pelayanan masyarakat lainnya. Perbankan merupakan salah satu perusahaan yang tidak bisa terlepas dari ketersediaan listrik walau hanya sebentar saja, apabila listrik mengalami gangguan sehingga membuat perbankan menjadi terhambat maka hal ini dapat merugikan pihak bank dan juga nasabah, dan bahkan dapat merugikan negara. Salah satu bidang pekerjaan yang ada di Takengon yaitu bidang pertanian, khususnya petani kopi. Pada saat ini bidang pekerjaan ini sudah menggunakan listrik dalam melakukan proses pengolahan buah kopi tersebut. Sebelum tahun 2010 para petani kopi sebagian besar masih mengolah kopi secara manual menggunakan tenaga manusia untuk mengolah hasil panen mereka. Lalu memasuki tahun 2010 para petani sudah mulai beralih menggunakan tenaga listrik dikarenakan ketersediaan sumber daya listrik sudah mulai memadai. Hal ini membuat produktivitas petani kopi dalam mengolah buah kopi semakin tinggi dan juga relatif lebih efektif dan efisien dalam penggunaan sumber daya. Hingga saat ini para petani kopi yang ada di Aceh Tengah sebagian besar besar sudah menggunakan listrik dalam mengolah hasil kopi mereka.

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PT PLN (Persero) ULP Takengon? 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PT PLN (Persero) ULP Takengon? 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB PT PLN (Persero) ULP Takengon? 4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB PT PLN (Persero) ULP Takengon? 5) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan OCB Sebagai variabel Intervening pada PT PLN (Persero) ULP Takengon? 6) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan OCB Sebagai variabel Intervening pada PT PLN (Persero) ULP Takengon? 7) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh OCB terhadap Kinerja PT PLN (Persero) ULP Takengon?

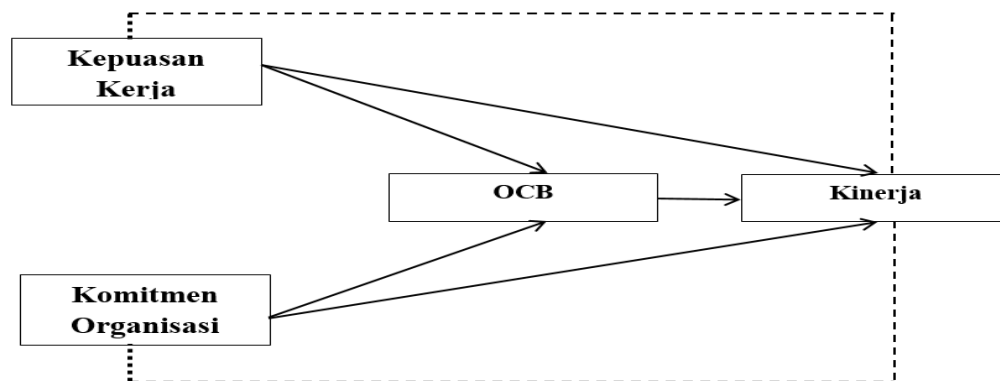
Pada 2020 Siska Agustina Dewi dan M. Trihudiyatmanto melakukan penelitian yang mengungkapkan pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Tidak hanya itu hubungan antara Motivasi dan kinerja juga dapat kita lihat pada

penelitian yang dilakukan oleh Noermijati, Diana Primasari (2015) yang berjudul “The effect of Stres kerja and job motivation on employees’ performance through job satisfaction” motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Ketika ada motivasi yang paling rendah harus ada usaha agar memenuhi kebutuhan aktualisasi diri.

Pada 2015 Noermijati dan Diana Primasari melakukan penelitian yang berjudul “The effect of Stres kerja and job motivation on employees’ performance through job satisfaction” yang mana didapatkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan korelasi negatif, artinya semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kinerjanya, dan sebaliknya semakin tinggi tingkat stres karyawan maka semakin rendah kinerjanya, Yahaya et.al, (2009), menggambarkan bahwa ketika karyawan menerima terlalu banyak tugas dan diharapkan dapat diselesaikan dalam batas waktu yang terbatas mengingat timeline, tingkat turnover tampaknya cukup tinggi. Ditambah, kurangnya dukungan dari atasan dalam menyelesaikan tugas sudah menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi dan ketidakpuasan dalam performa kerja.

Untuk melihat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja kita dapat melihat pada hasil penelitian terdahulu. Pada 2015 Noermijati dan Diana Primasari melakukan penelitian yang mana didapatkan hasil terdapat pengaruh Dari variabel motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja. Untuk melihat pengaruh variabel Stres kerja terhadap Kepuasan kerja kita dapat melihat pada hasil penelitian terdahulu. Yaitu masih Pada 2015 Noermijati, Diana Primasari melakukan penelitian yang mana didapatkan hasil terdapat pengaruh Dari variabel stres kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya, antara lain oleh Nur Fatma, Hardiyono, Maria Kaok, dan Adrianus Aprilius (2020), menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja Pada Perusahaan Listrik Negara Area Makassar Selatan, hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan temuan penelitian ini. Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu diantaranya Penelitian Elina Rahma pratiwi dan Askar Yuliantos (2018) Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan. Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu diantaranya Penelitian I Wayan Bayu Sandiarta dan I Gusti Made Suwandana (2020) Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur.



Gambar 1. Kerangka Teoritis Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Peneliti ingin menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*, Sugiyono (2014:122) mengatakan bahwa teknik non probability sampling merupakan teknik penarikan sampel yang tidak memberikan peluang bagi semua unsur atau anggota populasi agar dipilih agar menjadi sampel. Teknik *Non probability* yang peneliti pilih yaitu *sampling* jenuh yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Dalam hal ini sampel yang akan peneliti ambil ialah seluruh karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Takengon yang berjumlah 95 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan objek penelitian, maka peneliti menerapkan metode dalam mengumpulkan data menggunakan kuesioner (angket). Peneliti menyediakan kuesioner dengan tipe pilihan agar memberikan kemudahan terhadap responden dalam memilih jawaban yang disediakan, karena alternatif jawaban sudah disediakan maka responden akan lebih mudah dalam memberikan jawaban dan memakan waktu yang lebih singkat dalam menjawab kuesioner, kuesioner ini menggunakan skala likert yaitu memiliki nilai 1-5.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan Metode analisis yang dilakukan adalah Statistical product and service Solutions (SPSS) untuk mengolah data yang didapatkan dari hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam hal ini sampel yang akan peneliti ambil merupakan seluruh karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Takengon yang berjumlah 95 orang. Dibawah ini adalah deskripsi secara general mengenai responden.

Tabel 1. Responden

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	92	97
Perempuan	3	3
Total	95	100

Data Primer (diolah), 2022

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-30 tahun	26	27,36
31-40 tahun	37	38,94
41-50 tahun	21	22,10
>50 tahun	11	11,57
Total	95	100

Data Primer (diolah), 2022

Tabel 3. Karyawan Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

Pendidikan Tertinggi	Jumlah	Persentase (%)
SMP	13	13,68
SMA/Sederajat	52	54,73
Diploma	9	9,94
Tingkat Sarjana	21	22,10
Total	95	100

Data Primer (diolah), 2022

Uji Validitas

Data yang digunakan untuk menguji validitas indikator yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, dan variabel penelitian adalah hasil indikator CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Faktor yang memuat lebih besar atau sama dengan 0,40 harus diperlukan untuk setiap pertanyaan dalam model ini (Hair *et al.*, 1998). Dengan mengeliminasi item dengan pertanyaan ganda, maka perlu dilakukan pengujian validitas putaran kedua menggunakan analisis faktor dalam CFA, karena output dari matriks komponen yang dirotasi diekstraksi atau sempurna. Selain itu untuk menguji hubungan antar variabel harus diperhatikan nilai determinasi (R) yang mendekati 0, nilai KMO (Keiser-Meyer-Olkin) harus lebih besar dari 0,5, serta uji Bartlett. Berikut ini merupakan hasil analisis faktor dari variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen dengan menggunakan program IBM SPSS Version 22.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

No	Pernyataan	Variabel	Loading Factor	Cronbach's Alpha
1.	Y1	Kinerja (Y)	0.830	0,938
2.	Y2		0.737	
3.	Y3		0.709	
4.	Y4		0.889	
5.	Y5		0.825	
6.	Y6		0.805	
7.	Y7		0.700	
8.	Y8		0.859	
9.	Y9		0.658	
10.	Y10		0.786	
11.	Y11		0.882	
No	Pernyataan	Variabel	Loading Factor	
1.	Z1	<i>Organizational Citizenship Behavior (Z)</i>	0.736	0,885
2.	Z2		0.664	
3.	Z3		0.837	
4.	Z4		0.803	
5.	Z5		0.659	
6.	Z6		0.798	
7.	Z7		0.671	
8.	Z8		0.773	
9.	Z9		0.602	
1.	X11	Kepuasan Kerja (X1)	0.742	0,822
2.	X12		0.749	
3.	X13		0.465	
4.	X14		0.498	
5.	X15		0.572	
6.	X16		0.650	
7.	X17		0.539	
8.	X18		0.537	
9.	X19		0.746	
10.	X110		0.714	
1.	X21	Komitmen Organisasi (X2)	0.625	0,911
2.	X22		0.677	
3.	X23		0.568	
4.	X24		0.460	
5.	X25		0.548	
6.	X26		0.460	
7.	X27		0.571	
8.	X28		0.758	
9.	X29		0.739	
10.	X210		0.760	
11.	X211		0.814	
12.	X212		0.761	
13.	X213		0.773	
14.	X214		0.405	
15.	X215		0.824	
16.	X216		0.760	
17.	X217		0.652	
18.	X218		0.421	

Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja dan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dalam penelitian ini yang memiliki loading factor lebih dari 0,40, sehingga dapat dimasukkan ke dalam hasil penelitian. Menurut Hair et al., (2006) semua item pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,40, sehingga valid, Dari tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,938, 0,885, 0,822, 0,911 dan semuanya lebih tinggi dari nilai 0,60 sehingga semua item dinyatakan reliabel atau andal.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		0,881	0,381
Kepuasan Kerja	0,519	6,053	0,000
Komitmen Organisasi	0,224	2,610	0,011

Data Primer (diolah), 2022

Persamaan linier dapat ditarik jika skala Likert digunakan dalam penskalaan, menurut Hair et al. (2006), dan koefisien standar digunakan.

$$Y = 0,519 X_1 + 0,224 X_2$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa;

- 1) Koefisien regresi Kepuasan Kerja (independen) bernilai 0,519 dengan signifikansi sebesar 0,000. Artinya ketika responden memiliki Kepuasan Kerja sebesar 1 maka Kinerja Karyawan meningkat (0,519) pada skala likert, semakin tinggi Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- 2) Koefisien regresi Komitmen Organisasi (independen) bernilai 0,224 dengan signifikansi sebesar 0,011. Artinya ketika responden memiliki Komitmen Organisasi sebesar 1 maka Kinerja Karyawan meningkat (0,224) pada skala likert, semakin tinggi Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Tabel 6. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		9,222	0,000
Kepuasan Kerja	-0.278	-2.633	0,010
Komitmen Organisasi	-0.035	-0.329	0,743

Data Primer, 2022 (diolah).

Penskalaan dengan skala Likert menghasilkan koefisien standar, yang menghilangkan kebutuhan untuk menafsirkan nilai konstan koefisien korelasi, menurut Hair et al (2006). Persamaan linier dapat ditarik dari output SPSS sebagai berikut:

$$Z = -0,278 X_1 - 0,035 X_2$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa;

- 1) Koefisien regresi Kepuasan Kerja (independen) bernilai -0,278 dengan signifikansi sebesar 0,010. Artinya ketika responden memiliki Kepuasan Kerja sebesar 1 maka *Organizational Citizenship Behavior* menurun (-0,278) pada skala likert, semakin tinggi Kepuasan Kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat.
- 2) Koefisien regresi Komitmen Organisasi (independen) bernilai -0,035 dengan tidak signifikansi sebesar 0,743. Artinya ketika responden memiliki Komitmen Organisasi sebesar 1 maka *Organizational Citizenship Behavior* menurun sebesar 0,035 pada skala likert, semakin tinggi Komitmen Organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior* akan menurun.

Tabel 7. Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		10,866	0,000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	-0,225	-2,226	0,028

Data Primer, 2022 (diolah)

Ketika Likert digunakan dalam penskalaan, koefisien standar digunakan untuk koefisien korelasi, yang menghilangkan kebutuhan untuk menafsirkan nilai konstan. Persamaan linier dapat ditarik dari output SPSS sebagai berikut:

$$Y = -0,225 Z$$

Oleh karena itu, koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* (intervening) adalah -0,225, seperti yang dapat disimpulkan dari persamaan ini. Artinya semakin tinggi skor *Organizational Citizenship Behavior* responden maka semakin rendah tingkat Kinerja Karyawan pada skala likert yang menurun sebesar 0,225. Akibatnya, Kinerja Karyawan responden sendiri menurun.

Tabel 8. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1.	Kepuasan Kerja	0,519	6.053	0,000
	Komitmen Organisasi	0,224	2,610	0,011
2.	Kepuasan Kerja	0,505	5,658	0,000
	Komitmen Organisasi	0,222	2,578	0,012
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	-0,051	-0,598	0,511

Data primer, 2022 (diolah).

Dari tabel di atas baris pertama (model 1) dapat dibentuk garis persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 0,519 X_1 + 0,224 X_2$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,519 dan Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,224.

Pada tabel 8 baris selanjutnya (model 2), dapat dibuat garis persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 0,505 X_1 + 0,222 X_2 - 0,051 Z$$

Maka dari persamaan regresi tersebut dapat menjelaskan bahwa:

1. Koefisien regresi Kepuasan Kerja menurun dari (0,519) menjadi (0,505). Dengan terjadinya perubahan nilai secara parsial setelah dimasukkan variabel mediasi (Z), maka dapat dikatakan bahwa terjadinya pengaruh mediasi parsial atau (*partially mediation*) antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya ketika pengujian secara langsung pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) mempunyai hubungan lebih kuat sebelum dimasukkan mediasi (Z).
2. Koefisien regresi Komitmen Organisasi menurun dari (0,224) menjadi (0,222). Dengan terjadinya perubahan nilai yang tetap signifikan setelah dimasukkan variabel mediasi (Z), maka dapat dikatakan bahwa terjadinya pengaruh mediasi parsial atau (*partially mediation*) antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya ketika pengujian secara langsung pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) mempunyai hubungan lebih tinggi sebelum dimasukkan mediasi (Z).
3. Koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* (Z) bernilai (-0,051), artinya semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki oleh responden, maka semakin menurun Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pekerja, sesuai dengan hipotesis ini. Karena nilai alpha lebih kecil dari 0,05, kita dapat menarik kesimpulan ini berdasarkan nilai signifikansi 0,000. Tabel 4.14 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; koefisien regresi (β) adalah 0,519 dengan probabilitas 0,05, sesuai dengan hasil analisis regresi. Akibatnya, jika nilai sig 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka hipotesis H_{a1} diterima dan hipotesis H_{01} ditolak dengan menggunakan prosedur pengujian parsial (uji t).

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ini diuji, dan hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Karena nilai alpha lebih kecil dari 0,05, kita dapat menarik kesimpulan ini berdasarkan nilai signifikansi 0,011. Dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka koefisien regresi (β) pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada prosedur pengujian parsial (uji t), jika nilai sig 0,05 berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan, H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Akibatnya, hipotesis 2 diterima.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil hipotesis ini, variabel kepuasan kerja berpengaruh kecil terhadap kepuasan kerja. Karena nilai alpha lebih kecil dari 0,05, kita dapat menarik kesimpulan ini berdasarkan nilai signifikansi 0,010. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh analisis regresi pada tabel 4.16, dimana koefisien regresi (β) adalah -0,278 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Akibatnya, jika nilai sig 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka H_{a3} diterima dan hipotesis H_{03} ditolak dengan menggunakan prosedur pengujian parsial (uji t).

4) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian terhadap hipotesis ini menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Karena nilai alpha lebih besar dari 0,05, kita dapat menarik kesimpulan ini berdasarkan nilai yang tidak signifikan 0,743. Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.16, nilai koefisien regresi (β) komitmen organisasi adalah -0,235 dengan probabilitas lebih dari 0,05, menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Akibatnya, jika nilai sig $> 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen, maka H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak dengan menggunakan prosedur pengujian parsial (uji t).

5) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan secara parsial dipengaruhi oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Karena nilai alpha lebih kecil dari 0,05, kita dapat menarik kesimpulan ini berdasarkan nilai signifikansi 0,028. Analisis regresi Tabel 4.18 menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi (β) sebesar -0,225 dan probabilitas $< 0,05$. Korelasi ini signifikan secara statistik. H_{a5} diterima menurut pengujian parsial (uji-t) ketika tingkat signifikansi (σ) untuk variabel independen kurang dari 5% yang berarti H_{05} tidak diterima.

6) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening

Koefisien regresi sebesar 0,505 dan selang kepercayaan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan probabilitas signifikan $< 0,05$ maka pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berkurang dari 0,519 menjadi 0,505 bila diintervening oleh *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial (*partially mediation*).

7) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening

Hasilnya menunjukan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan setelah diintervening oleh *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai regresi (β) 0,222 pada probabilitas $< 0,05$. Terlihat bahwa setelah diintervening oleh *Organizational Citizenship Behavior*, besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan turun dari 0.224 menjadi 0.222 dengan tetap signifikan pada probabilitas $< 0,05$. Dengan demikian mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial (*partially mediation*).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang didapatkan yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dan membuktikan hipotesis yang ada pada skripsi ini. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* meng-intervening Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yang memiliki pengaruh yang lebih rendah setelah dimasukkan variabel intervening. *Organizational Citizenship Behavior* meng-intervening Pengaruh Komitmen Organisasi

terhadap Kinerja karyawan secara parsial, karena tidak ada pergeseran dari signifikan ke tidak signifikan ketika variabel intervening (Z) dimasukkan.

Saran

Dalam penelitian ini dari berbagai variabel masih tergolong kurang baik, maka diharapkan penelitian kedepan akan menjadi lebih baik. Indikator pada variabel kepuasan kerja yang masih tergolong kurang baik yaitu pada indikator rekan kerja, oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan keharmonisan yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Takengon. Pada variabel komitmen organisasi juga terdapat indikator yang tergolong kurang baik, yaitu pada indikator *Commitment Normative*. Perusahaan perlu meningkatkan moral dan rasa kesadaran karyawan agar antar karyawan saling memiliki rasa saling menghormati dan menghargai. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki indikator *sportsmanship* yang tergolong rendah. Karyawan harus lebih fokus pada apa yang harus ia kerjakan tanpa harus memikirkan hal-hal yang bukan menjadi tanggung jawabnya pada perusahaan. Pada variabel Kinerja terdapat indikator Kualitas yang masih tergolong rendah. Perusahaan harus meningkatkan indikator ini memberikan dorongan kepada para karyawan baik dengan memberikan penghargaan finansial maupun non finansial terhadap karyawan yang memiliki kualitas pekerjaan yang baik pada perusahaan.

REFERENSI

- Allen, & Meyer. (2014). *Commitment in The Workplace Theory. Research and Application*. California: Sage Publications.
- Armstrong. (2010). *Human Resources Management*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2010). *Human Resources Management*. Jakarta: PT Indeks.
- Dyne, Graham, & Dienesch. (2014). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, Vol. 37:7.
- Flippo. (2014). *Human Resources Management*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, & et.al. (2012). *Organization: Structure, Behaviour and Process*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hani. (2012). *Human Resources Management*. Yogyakarta.
- Hoffman. (2007).). Expanding the Criterion Domain. A Quantitative Review of the OCB Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 92, 555-566.
- Kimbal, Sendow, & Adare. (2015). Workload, Organizational Citizenship Behavior, and Work Involvement Influence the Performance of Employees of Pt. Pln (Persero) Manado Sulutenggo Area. *Journal of Economic, Management, Business and Accounting Research*, Vol.3 No.2.
- Luthans. (2010). *Organizational Behavior*. Yogyakarta: Andi. Rivai.
- Morrison. (2014). Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 37: 1.
- Mowday, Porter, & Steers. (2012). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc.

- Murty, & Hudiwinarsih. (2012). Effect of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance of Employees in Accounting (Case Study of Manufacturing Companies in Surabaya). *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012*.
- Nawawi. (2013). *Human Resource Management For a Business. Complex*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Podsakoff, Ahearne, & MazKenzie. (2011). Organizational citizenship behavior and the quantity & quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*., Vol. 82: 2.
- Rini, Rusdarti, & Suparjo. (2013). Effect of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study at PT Plaza Simpang Lima). *Journal Business, Vol 1, No.2*.
- Robbins. P.S. (2012). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Prenhalindo.
- Smith, Organ, & Near. (2013). Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68: 6.
- Sugiyono. (2013). *Management Research Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Vannecia. (2013). The Influence of Job Satisfaction and Loyalty to OCB on PT Surya Timur Sakti Employees. *Jurnal Agora*., Vol.1. No.
- Williams, & Anderson. (2011). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601617.
- Wright, & et. al. (2013). Productivity and extra-role behavior; the effects of grads and incentives on spontaneous helping. *Journal of Applied Psychology*, vol 78: 37.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Bagis, F, Darmawan, A., Hidayah, A., & ... (2020). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture by Mediating Job Satisfaction on Organizational Commitment Case Study in Employees Of Islamic. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 6(03), 616–620. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/1450>
- Bagis, F, Pratama, B. C., Darmawan, A., & ... (2020). Effect Of Compensation On Employee Performance Through Spirit of Work As a Variabel Of Mediation. Case Study in Employees Of Islamic Education Institution. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*6(02),259262.<http://www.jurnal.stieaas.ac.id/index.php/jei/article/view/1052>
- Bagis, Fatmah. (2018). *Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Procedural Justice and Distributive Justice on Organizational Commitment?: Case Study of Education Institution*. October, 10–14. <https://doi.org/10.2991/amca-18.2018.93>
- Bagis, Fatmah, Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- I Gede Sudha Cahyana, I. ketut J. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342.

- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, Yogyakarta.
- Ritawati, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- S, W., & Susanto, H. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang). *Prosiding Sendi_u*, ISBN: 978, 566–574.
- Sakban, Ifnaldi Nurnal, R. bin R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of Administration and Educational Management*, 2, 2019.
- Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.