

Pengaruh Kepemimpinan Dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Mediasi

Hery dan Yanuar

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: hery.thamin@gmail.com

Abstract: *This Study aim to determine how a significant influence between Leadership and Organizational Citizenship Behaviour to Job Satisfaction with Perceived Organizational Support as mediation on PT.Anyar Muara Diesel job satisfaction. The research method used in this research is by questionnaire method, as many as 98 employee were sampled, The analytical method use is SmartPLS 3 application. The result of this research show that there is a significant effect of Leadership Organizational Citizenship Behaviour to Job Satisfaction with Perceived Organizational Support as mediation on PT.Anyar Muara Diesel.*

Keywords: *Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Perceived Organizational Support* sebagai variable mediasi pada karyawan PT. Anyar Muara Diesel. Penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner, sebanyak 98 karyawan yang menjadi sample, program yang digunakan untuk menganalisis adalah SmartPLS 3. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Perceived Organizational Support* sebagai variable mediasi pada karyawan PT. Anyar Muara Diesel

Kata Kunci: Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour*.

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan adalah masalah utama setiap organisasi, karena pemimpin berperan penting dalam keberlangsungan organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi akan memantau deviasi pekerjaan karyawannya dengan adanya OCB diharapkan dapat membantu menyelesaikan masalah ini. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Orientasi karyawan merupakan proses setiap karyawan baru, maka dari itu karyawan senior perlu memberikan bantuan. Dengan adanya bantuan karyawan senior, biasanya akan memunculkan persepsi apa yang akan didapat dari bantuan tersebut. *Perceived Organizational Support* merupakan konsep yang penting dalam pembelajaran manajemen karena setiap perlakuan yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi menunjukkan seberapa kuat hubungan antara karyawan dengan organisasi.

Setiap karyawan berhak untuk mendapatkan promosi jabatan yang sama dengan rekan kerjanya. Hal ini merupakan salah satu hal yang krusial pada organisasi. Dengan adanya promosi jabatan akan menimbulkan perasaan puas. Kepuasan Kerja merupakan salah satu factor utama pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Dalam suatu organisasi pemimpin juga perlu untuk memberikan dukungan kepada setiap karyawannya yang membuat karyawan berpikir selama ini diperhatikan oleh organisasi.

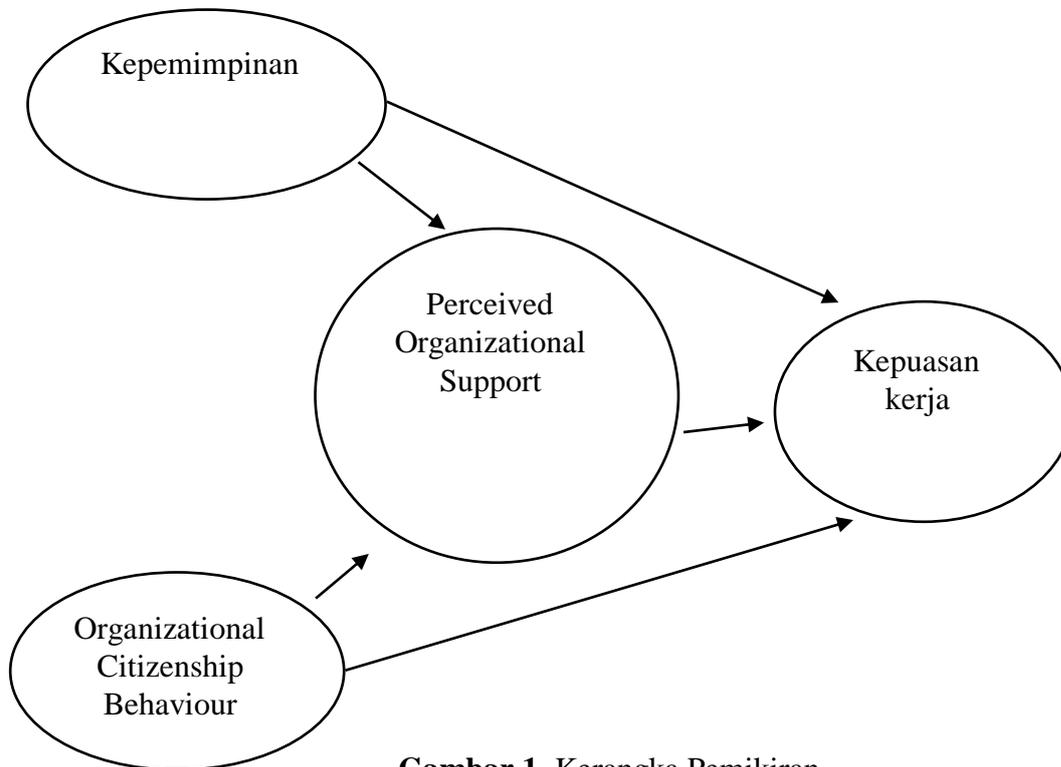
KAJIAN TEORI

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

“His basic notion of organization was what he called a ‘cooperative system’. He described as ‘indispensable’ the ‘willingness of persons to contribute efforts’ to such a system. For him, this ‘willingness’ captured the more common terms of solidarity, esprit de corps, or loyalty. He added that such “willingness” was “.something different from effectiveness, ability, or value of personal contributions”. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan suatu kemauan dari individu untuk melakukan sesuatu yang lebih

“That is, perceived organizational support would be influenced by the frequency, extremity, and judged sincerity of statements of praise and approval. Setiap karyawan menginginkan bantuan dari organisasi, berdasarkan pernyataan diatas dukungan dari organisasi didapat dari seberapa sering kita memberikan pujian dan menerima organisasi tempat kita bekerja.

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *Perceived Organizational Support*.

H3: Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kepuasan kerja.

H4: Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Perceived Organizational Support*.

H5: Terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kepuasan kerja.

H6: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh *Perceived Organizational Support*.

H7: Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh *Perceived Organizational Support*.

METODOLOGI

Salah satu langkah yang perlu diambil dalam pelaksanaan suatu penelitian adalah menentukan populasi dari penelitian yang akan di lakukan. Menurut, Ismiyanto – populasi adalah total keseluruhan subyek atau total subyek penelitian yang dapat berupa; orang, benda, atau hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data)

penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Anyar Muara Diesel dengan sampel sebanyak 98 orang.

Kuisisioner yang menggunakan model skala Likert, memiliki pilihan atau option yang lebih mendalam, seperti Sangat Setuju (SS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala ini bersifat ordinal karena merupakan jenis tabel kualitatif, bukan numerik, yang berupa kata-kata atau kalimat, seperti misalnya sangat setuju, kurang setuju, dan tidak setuju sehingga setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Sebuah teknik statistik yang membutuhkan data dengan skala interval memerlukan proses intervalisasi data sehingga datanya menjadi interval (Idrus, 2007). Salah satu cara yang dilakukan adalah Method of Successive yaitu sebuah metode yang digunakan sebagai sarana transformasi dari skala ordinal menjadi data berskala interval.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Penulis akan menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mendapatkan data primernya, kuesioner tersebut akan menggunakan 5 tingkat skala Likert untuk menjawab setiap rangkaian pernyataan untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau pertidaksetujuan dengan pernyataan tersebut. Bobot penilaian responden digolongkan menjadi 5, mulai dari 1 = Sangat Tidak Setuju sampai skala 5 = Sangat Setuju.

Penelitian ini menggunakan SEM yang memiliki banyak tipe variabel, contoh dari beberapa variabel itu antara lain. (1) Variabel eksogen yaitu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Pada model SEM, variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel tersebut menuju ke variabel endogen (Santoso, 2011). Pada penelitian ini, yang menjadi variabel eksogen adalah Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behaviour. (2) Variabel endogen adalah yaitu variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen (eksogen). Pada model SEM, variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah menuju variabel tersebut (Santoso, 2011). Pada penelitian ini, yang menjadi variabel endogen adalah Kepuasan Kerja. (3) Variabel mediasi yaitu variabel yang menjadi perantara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, variabel mediasi menyangkut masalah memahami mengapa dan bagaimana hubungan bisa terjadi (Juliandi, Irfan, dan Manurung, 2014). Pada penelitian ini, yang menjadi variabel mediasi adalah Perceived Organizational Support. (4) Variabel ekstraneus atau disebut juga variabel pengganggu atau kovariat, pada umumnya tidak menjadi perhatian peneliti namun dapat memberikan pengaruh pada variabel dependen (Abdilah dan Hartono, 2015).

HASIL UJI STATISTIK

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Ghozali, 2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut.

Uji validitas konstruk dalam PLS dilaksanakan melalui uji *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* digunakan untuk mengukur dalam menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diukur. Ukuran refleksif individu dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan

konstruk yang ingin diukur. Namun menurut (Chin, 1998; Gotz et al., 2010), untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup

Discriminant validity dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai *square root average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0.5 (Gotz et al., 2010).

Loading factor bertujuan untuk melihat valid atau tidaknya loading indikator-indikator dari data kuesioner. Satandar dari pengukuran loading factor adalah nilai tiap loading ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading factor 0.5 masih dapat diterima. Berikut hasil pengujian loading factor dalam penelitian ini.

Tabel 1. *Output Loading Factor Variabel Kepemimpinan*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Hasil
<i>Kepemimpinan</i>	KPM1	0,762	Valid
	KPM2	0,846	Valid
	KPM3	0,848	Valid
	KPM4	0.878	Valid
	KPM5	0.771	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa indikator dari variabel Kepemimpinan memiliki nilai Loading factor > 0.7 yang berarti semua indikator dari pengolahan data adalah valid.

Tabel 2. *Output Loading Factor Variabel Organizational Citizenship Behaviour*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Hasil
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	OCB1	0,792	Valid
	OCB2	0,790	Valid
	OCB3	0,778	Valid
	OCB4	0.806	Valid
	OCB5	0,799	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa indikator dari variabel Organizational Citizenship Behaviour memiliki nilai Loading factor > 0.7 yang berarti semua indikator dari pengolahan data adalah valid.

Tabel 3. *Output Loading Factor Variabel Perceived Organizational Support*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Hasil
<i>Perceived Organizational Support</i>	POS1	0,797	Valid
	POS2	0,741	Valid
	POS3	0,827	Valid
	POS4	0.798	Valid
	POS5	0,785	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa indikator dari variabel Perceived Organizational Support memiliki nilai Loading factor > 0.7 yang berarti semua indikator dari pengolahan data adalah valid.

Tabel 4. *Output Loading Factor Variabel Kepuasan Kerja*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Hasil
<i>Kepuasan Kerja</i>	KK1	0,875	Valid
	KK2	0,872	Valid
	KK3	0,837	Valid
	KK4	0.845	Valid
	KK5	0,848	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa indikator dari variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Loading factor > 0.7 yang berarti semua indikator dari pengolahan data adalah valid.

Tabel 5 *Output Average Variances Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variances Extracted (AVE)
<i>Kepemimpinan (KPM)</i>	0,676
<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	0,629
Perceived Organizational Support (POS)	0,594
<i>Kepuasan Kerja (KK)</i>	0,732

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel 5 diatas, terlihat bahwa nilai AVE pada seluruh variabel > 0,5. Yang artinya seluruh variabel telah memenuhi persyaratan Average Variances Extracted.

Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat gejala multikolinearitas. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat digunakan untuk menguji permasalahan multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10, maka terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 6. *Output Collinearity Statistics (VIF)*

	KPM	KK	OCB	POS
KPM		3.007		2.764
KK				
OCB		3.145		2.764
POS		2.111		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan output tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF pada seluruh variabel < 10, maka seluruh variabel tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil pengujian mediasi

	<i>Specific Indirect</i>
KPM-> POS -> KK	0.059
OCB -> POS -> KK	0.074

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel 7 diatas, menjelaskan bahwa Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behaviour memiliki pengaruh dalam memediasi Perceived Organizational Support dengan Kepuasan Kerja dengan nilai yaitu 0.059 dan 0.074. Dan variabel mediasi (M) dinyatakan sebagai partial mediation dalam model penelitian apabila nilai indirect effect (variabel independen → variabel mediasi → variabel dependen) menunjukkan hasil yang signifikan ($\alpha = 5\%$) dan prediksi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) juga memiliki nilai yang signifikan. ($\alpha = 5\%$)

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behaviour dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan juga yang sudah di mediasi oleh Perceived Organizational Support.

Pada pengolahan data kuesioner dapat dilihat bahwa pada pernyataan variabel kepemimpinan memiliki lima pernyataan dan yang paling mempengaruhi adalah Saya di berikan kepercayaan oleh pimpinan saya dan pernyataan yang ada pada pernyataan variable Organizational Citizenship Behaviour memiliki lima pernyataan dan yang paling mempengaruhi adalah pada pernyataan ke lima yaitu Pemimpin melakukan tindakan jika standar tidak tercapai.

Kemudian pada pernyataan variabel Perceived Organizational Support memiliki lima pernyataan dan yang paling mempengaruhi adalah pada pernyataan ketiga yaitu Karyawan

memberi perhatian pada kegiatan yang dapat membantu meningkatkan image perusahaan. Dan yang terakhir adalah variable Kepuasan Kerja yang memiliki lima pernyataan dan yang paling mempengaruhi adalah pernyataan pertama yaitu Adanya pujian dari atasan karyawan atas apa yang telah dicapai.

PENUTUP

Terkait dengan hasil uji Indikator tertinggi ada pada KPM4 yaitu “Memberikan dukungan kepada setiap karyawan” dan yang terendah ada pada POS2 yaitu “Karyawan bersedia membantu proses orientasi karyawan baru tanpa harus diminta”. Maka dari itu PT. Anyar Muara Diesel sudah memiliki pemimpin yang baik karena karyawan mendapatkan dukungan dari atasannya apabila dalam kesulitan. Perusahaan sebaiknya membiasakan kepada senior agar tidak pelit ilmu terhadap pendatang baru. Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan penelitian ini sebagai referensi, sebaiknya peneliti selanjutnya bisa mengembangkan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dan Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Bengkulu: ANDI
- Archer, J. (1988). The crucible. *The Listener*, 24. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-159X\(200001/02\)8:1<93::AID-PIP303>3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-159X(200001/02)8:1<93::AID-PIP303>3.0.CO;2-S)
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gregory, R.J. (2000). *Psychological Testing : History, Principles and Applications*. Boston: Allyn & Bacon
- Handoko, T Hani (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Iskandar. (2008). *Metodologi penelitian pendidikan dan sosial (kuantitatif dan kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Group
- Jain, A. K., Giga, S. I., and Cooper, C. L. (2013). Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organisational stressors and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 313–334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-Mar-2012-0574>
- Loke, J. (2015). Leadership behaviours : Effects on job satisfaction , productivity and organizational commitment [Electronic version], (November). <https://doi.org/10.1046/j.1365-2834.2001.00231.x>
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi: Bagaimana meneliti dan menulis tesis?* edisi 3. Jakarta: Erlangga.

- Malayu, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nielsen, T. M., Bachrach, D. G., Sundstrom, E., and Halfhill, T. R. (2012). Utility of OCB: Organizational Citizenship Behavior and Group Performance in a Resource Allocation Framework. *Journal of Management*, 38(2), 668–694. <https://doi.org/10.1177/0149206309356326>
- Otero-Neira, C., Varela-Neira, C., and Bande, B. (2016). Supervisory servant leadership and employee's work role performance: A multilevel mediation model. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(7), 860–881. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2014-0230>.
- Sugiyanto, (2008). *Model-model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta: Panitia Sertifikasi Guru Rayon 13.
- Suyuti, Achmad. (2001). *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral*. Pekalongan: Cinta Ilmu.
- Usman, Husaini. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal Rivai, (2004), “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Werther, W.B. and Davis, Keith (1992), *Human Resources and Personnel Management*. Fourth Edition. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Widarjono, Agus, (2005). *Ekonometrika Teori dan Aplikasinya*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Ekonisia.
- Wijaya. M. (2005). *Kepemimpinan Transformasional di Sekolah Dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik*. *Jurnal Pendidikan*, Vol. IV No. 05.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi (5th ed)*. (Budi Supriyanto, Trans). Jakarta: PT. Indeks.