

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAN *OCB* KARYAWAN PT.PLN UP3 KOTA PADANG

Oleh :

Bondri Antoni¹, Surya Dharma², Purbo Jadmiko³

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

²Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Bung Hatta

³Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Bung Hatta

E-mail: bondriantoni@gmail.com

PENDAHULUAN

PT.PLN merupakan bentuk kuasa Negara untuk mengatur pemanfaatan listrik di tanah air. Meski merupakan BUMN namun tampaknya tidak membuat perusahaan ini nihil dari permasalahan, terbukti dari *trend* pengaduan yang diterima bagian pelayanan adanya masalah seperti mcb melemah, kabel yang mengeluarkan percikan api, susah mengisi token, meteran bermasalah dan berbagai masalah lainnya, *trend* keluhan dalam enam bulan terakhir menunjukkan fluktuasi dimana rata-rata pengaduan yang diterima tiap hari sebanyak 33 hingga 42 kasus, tingginya keluhan tidak selalu disebabkan buruknya kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari durasi penyelesaian dalam menangani keluhan tersebut, rata-rata nya 2,7 jam hingga bisa diminimalkan menjadi 1,2 jam. Meski begitu PLN tetap punya tantangan, bagaimana agar karyawan mampu untuk meminimalkan lagi durasi penyelesaian tersebut.

Agar hal itu tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bisa bekerja melebihi *job desc* atau disebut juga dengan OCB. Menurut Organ *et al.* (2006) dalam Arimbawa & Sudharma, (2016) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang bersifat tidak terikat atau bebas, dan tidak berkaitan dengan sistem penghargaan dan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi.

Faktor yang mempengaruhi OCB antara lain Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja. Penelitian terdahulu mencoba membuktikan pengaruh ketiga variabel independen tersebut seperti; Diatmika, (2016) menunjukkan hasil pengaruh positif antara Komitmen Organisasi terhadap *OCB*. Untuk Kepemimpinan Transformasional seperti Rianto dkk, (2017) menghasilkan pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional terhadap *OCB*. Dan Kepuasan Kerja Yuliani dan Katim, (2017) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *OCB*.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian karyawan PLN sebanyak 42 orang, data yang digunakan yaitu data primer dimana untuk mendapatkan nya melalui kuesioner, dalam mengumpulkan data menggunakan *field research*. Uji instrument penelitian ini dimulai dengan uji validitas, reliabilitas dan untuk analisis data menggunakan regresi linear berganda dimana alat uji yang dipakai STATA dan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Deskripsi	Koefisien	t	Sig.
Konstanta	15,129	3,463	0,001
Komitmen organisasi	0,116	1,086	0,284
Kepemimpinan transformasional	0,385	2,937	0,006
Kepuasan kerja	0,593	2,483	0,018

Dari hasil analisis regresi linear berganda peneliti berhasil membuktikan penelitian terdahulu bahwa variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh terhadap OCB, dimana nilai signifikansinya kecil dari 0,05 atau 5%, sedangkan untuk variabel Komitmen Organisasi peneliti belum cukup bukti untuk membuktikan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB dengan nilai signifikansi besar dari 0,05 atau 5%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian ini komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh terhadap OCB, dan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap OCB. Demi kelancaran kinerja perusahaan maka ada baiknya perusahaan

memperhatikan variable-variabel yang bisa memicu OCB, karena dengan itulah karyawan dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Arimbawa, I Putu Wida & I Nyoman Sudharma. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 7, 2016: 2302-8912
- 2) Diatmika, I Nyoman Crana Yuliana & I Gusti Made Suwandana. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Alam Puri. *E Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: 7128-7155
- 3) Rianto, Agus., dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru. *Jom Fekon*, Vol. 4, No. 1, 2017: 1118-1132
- 4) Yuliani, Indah & Katim. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenchip Behavior*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, Vol.2, No.3, 2017: 401 – 408