Pengaruh Pemberdayaan Dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Ika Nur Bintari^{✉1}, H. Hasan Abdul Rozak².

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang

Abstrak

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pemberdayaan dan modal sosial terhadap kepuasan kerja. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pemberdayaan, modal sosial dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pemberdayaan dan modal sosial terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan dimediasi kepuasan kerja. Data yang digunakan oleh penulis merupakan data kuantitatif sedangkan data yang digunakan di penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari daftar hasil kuesioner yang disampaikan kepada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 61 pegawai. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi, pengujian hipotesis dengan uji dan uji Sobel. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Secara parsial pemberdayaan dan modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial pemberdayaan, modal sosial dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Kepuasan kerja sebagai variabel memediasi pengaruh pemberdayaan dan modal sosial terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Kata kunci: Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior

Abstract

The purpose of this study is to analyze and describe the effect of empowerment and social capital on job satisfaction. To analyze and describe the effect of empowerment, social capital and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB). To analyze and describe the effect of empowerment and social capital on organizational citizenship behavior (OCB) mediated by job satisfaction. The data used by the author is quantitative data while the data used in this study is primary data, namely data obtained from a list of questionnaire results submitted to employees of the Regional Revenue and Asset Financial Management Agency (BPKPAD) Batang Regency. The number of research samples as many as 61 employees. The analysis technique used is regression analysis, hypothesis testing with Sobel test and test. Based on the research that has been done, the results show that partially empowerment and social capital have a positive and significant effect on job satisfaction. Partially empowerment, social capital and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). Job satisfaction as a variable mediating the influence of empowerment and social capital on organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords: Empowerment, Social Capital, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior

Copyright (c) 2022 Ika Nur Bintari

✉ Corresponding author :

Email Address : ikanurbintari123@gmail.com

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku pilihan (*extra-role behavior*) yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal (*in-role behavior*) seorang karyawan, dan jika ditampilkan akan meningkatkan fungsi organisasi secara efektif (Robbins 2015). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditampilkan bisa dalam bentuk perilaku-perilaku, seperti: membantu rekan kerja yang memiliki pekerjaan yang menumpuk, menghindari konflik yang tidak perlu, tetap patuh pada peraturan organisasi bahkan saat tidak ada yang mengawasi, mau menoleransi dan berjuang untuk perusahaan dalam keadaan sulit, bersedia terlibat aktif dalam menjaga kelangsungan hidup organisasi, menjaga nama baik perusahaan, membanggakan perusahaan di luar perusahaan, dan lain-lain. Tanpa Perilaku Pegawai dalam Organisasi, organisasi akan rapuh dan mudah tergilas dalam persaingan.

Beberapa permasalahan tersebut berkisar pada persoalan kurang memadainya kompetensi pegawai, kurangnya tingkat kesejahteraan pegawai, rendahnya etos kerja dan komitmen pegawai. Dalam konteks perilaku keorganisasian, persoalan yang terungkap di atas yang mana seorang pegawai dihadapkan dengan tuntutan peran profesinya, dan di lain pihak adanya keterbatasan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri maupun keterbatasan akan apa yang diharapkan untuk diperoleh dari profesinya sangat berkaitan dengan peran penting dari seorang pegawai dalam organisasi, khususnya perilaku ekstra peran atau perilaku baik warga organisasi yang populer dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Walaupun dirasakan masih langka, tetapi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi hal yang positif bagi institusi pemerintahan, tak terkecuali di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang, yang merupakan institusi pemerintahan yang mempunyai tugas memimpin, mengendalikan, dan mengawasi serta melakukan koordinasi penyelenggaraan kegiatan bidang keuangan dan pendapatan daerah. Dalam pelaksanaan tugas guna mencapai tujuan organisasi tersebut, maka organisasi harus berupaya keras dalam memotivasi pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya visi, misi, dan sasaran strategis organisasi. Adanya perilaku pegawai yang baik merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Munculnya OCB dapat menjadi gambaran adanya kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya adalah pemberdayaan, modal sosial dan adanya kepuasan kerja dari pegawai yang mendukung pegawai dalam bekerja. Pemberdayaan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) (Paramita and Wibowo 2021). Pemberdayaan merupakan sarana membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Ada dua karakteristik pemberdayaan, bahwa karyawan didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri, dan karyawan tidak hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumber

daya untuk melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan kreativitas dan inovasi mereka. Pemberdayaan merupakan suatu yang multifaceted yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Jadi secara garis besar pemberdayaan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Sesuai dengan hasil penelitian Nursanti & Anissa (2014) membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan dari pemberdayaan terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu pula penelitian Sandra & Suwandana (2018) menyimpulkan bahwa *empowerment* (pemberdayaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Paramita & Wibowo (2021) membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tekaheghesang *et al.* (2016) membuktikan pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

Modal sosial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Narto and Junianto 2020). Modal sosial yang terbentuk dari adanya pola interaksi timbal balik di antara para pegawai dengan manajemen organisasi dan antar sesama keduanya yang didasarkan pada adanya rasa saling percaya antar sesama mengakar pada suatu budaya organisasi dan etika sosial. Modal sosial yang melekat pada setiap individu pegawai akan mampu memberikan keunggulan tertentu baik pada individu pegawai yang bersangkutan maupun pada perusahaan secara umum. Keunggulan tersebut yaitu mampu meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan basis dari kinerja organisasi secara umum. Selain itu, dengan pengelolaan yang baik dari modal sosial yang kuat yang dimiliki suatu organisasi, akan membuat organisasi tersebut memiliki keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh organisasi lain. Sehingga melalui modal sosial ini akan dapat mewujudkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para pegawai.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendani & Tjahjningsih (2016) membuktikan Modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Selanjutnya penelitian yang dilakukan Febrida & Purwantoro (2020) yang menyimpulkan bahwa modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Begitu juga penelitian Narto & Junianto (2020) membuktikan modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja (Pratama and Wibowo 2021). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Ketika kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang kurang puas (Robbins, 2015). kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang tinggi

mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya.

Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Karyawan yang puas juga memiliki kemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins, 2015).

Banyak peneliti yang telah melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB). Penelitian yang dilakukan Darmawati & Indartono (2015) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berikutnya penelitian Pratama & Wibowo (2021) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Begitu juga penelitian Yulianto (2021) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2018) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pemberdayaan dan modal sosial terhadap kepuasan kerja. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pemberdayaan, modal sosial dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pemberdayaan dan modal sosial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan dimediasi kepuasan kerja.

Pemberdayaan

Pemberdayaan karyawan merupakan pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (*Planning*), mengendalikan (*Controlling*) dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya (Robbins, 2015). Dimensi pemberdayaan, antara lain: *Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability* dan *Communication*.

Modal Sosial

Modal sosial dapat didefinisikan sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja sama, demi menjadi tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok dan organisasi atau modal sosial merupakan kemampuan masyarakat untuk berasosiasi berhubungan antara satu dengan yang lain dan selanjutnya menjadi kekuatan penting dalam ekonomi dan aspek eksistensi sosial lainnya(Coleman 2013). Dimensi modal sosial, antara lain: Dimensi Struktural, Dimensi Kognitif dan Dimensi Relasional.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan

segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2013). Dimensi kepuasan kerja, antara lain: kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan terhadap supervisor.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior sebagai sebuah perilaku yang diskresioner, tidak langsung atau eksplisit diakui oleh persyaratan normal pekerjaan, namun secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi (Luthans 2014). Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*, antara lain: *Altruism, Civic Virtue, Sportmanship, Conscientiousness* dan *Courtesy*.

METODOLOGI

Pada penelitian ini akan digunakan adalah jenis penelitian kausal, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menemukan hubungan sebab akibat atau menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah (Sekaran 2014). Tujuan dari penelitian kausal adalah untuk mengetahui atau menjelaskan (bagaimana) satu variabel memengaruhi variabel lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang adalah 70 pegawai (termasuk pimpinan). Jumlah sampel adalah staff pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang sebanyak 61 orang (9 orang tidak dijadikan sampel, karena merupakan unsur pimpinan dan peneliti) dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Studi ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Responden
Mendeskripsikan atau menggambarkan data responden yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
2. Uji Model
Uji model menggunakan Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dan uji F.
3. Analisis Regresi
Analisis ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh pemberdayaan dan modal sosial terhadap kepuasan kerja (Regresi I). Menguji besarnya pengaruh pemberdayaan, modal sosial dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Regresi II). Maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda.
4. Pengujian Hipotesis
Pengujian hipotesis digunakan uji t (uji parsial). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 5\%$ (0,05) (Ghozali 2018).
5. Uji Sobel
Untuk lebih mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung digunakan uji *Sobel Test*. Strategi ini dinilai lebih mempunyai kekuatan secara statistik daripada metode formal lainnya termasuk pendekatan Baron dan Kenny (Ghozali 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Untuk mengetahui deskriptif responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dari penelitian diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1 Statistik Deskriptif Responden

Deskriptif	Uraian	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Umur	20 - 30 Tahun	2	3,28
	31 - 40 Tahun	19	31,15
	41 - 50 Tahun	23	37,70
	> 50 Tahun	17	27,87
	Total	61	100,00
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	62,30
	Perempuan	23	37,70
	Total	61	100,00
Tingkat Pendidikan	SMP	0	0,00
	SMA	21	34,42
	D1 / D3	5	8,20
	S1 / S2	35	57,38
	Total	61	100,00
Masa Kerja	3 - 5 Tahun	5	8,20
	6 - 10 Tahun	5	8,20
	11 - 15 Tahun	24	39,34
	>15 Tahun	27	44,26
	Total	61	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tabel deskriptif responden maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menurut tingkat umur 20 - 30 tahun sebanyak 2 orang (3,28%), tingkat umur 31 - 40 tahun sebanyak 19 orang (31,15%), tingkat umur 41 - 50 tahun sebanyak 23 orang (37,70%) dan tingkat umur lebih dari 50 tahun sebanyak 17 orang (27,87%). Pada kelompok umur 41 - 50 tahun merupakan tingkat umur yang dominan, karena memiliki pengalaman kerja yang tinggi dalam bekerja, dan pada kelompok umur ini juga banyak membawa sikap positif dalam organisasi.
2. Jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 38 orang (62,30%) adalah laki-laki dan sebanyak 23 orang (37,70%) adalah perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai laki-laki di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang sangat dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang terkait dengan pengelolaan keuangan daerah.
3. Tingkat pendidikan responden bahwa responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1/S2 sebanyak 35 orang (57,38 %). Pada tingkat ini menyatakan bahwa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang memiliki kecenderungan tingkat

pendidikan yang tinggi karena dalam pekerjaannya dituntut ketelitian dan ketepatan pengelolaan keuangan daerah.

4. Masa kerja bahwa responden sebagian besar memiliki masa kerja >15 tahun sebanyak 27 orang (44,26%). Masa kerja yang lama dimiliki pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang menunjukkan kecenderungan dapat menunjukkan perilaku dalam organisasi yang memiliki pengalaman dan baik dalam bekerja, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Analisis Data

Hasil uji model, analisis regresi dan pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis

Model Regresi	Uji Model			Regresi		Keterangan
	Adjst R ²	F	Sig.	β	Sig.	
Model Regresi I	0,358	17,731	0,000			
$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$						
				0,227	0,039	Hipotesis diterima
				0,513	0,007	Hipotesis diterima
Model Regresi II	0,499	20,944	0,000			
$Y_1 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1$						
				0,212	0,036	Hipotesis diterima
				0,332	0,004	Hipotesis diterima
				0,365	0,003	Hipotesis diterima

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 2, dapat dijelaskan hasil analisis data sebagai berikut:

Uji Model

1. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai *Adjust R Square* pada model Regresi I sebesar 35,8%. Hal ini mengandung maksud bahwa variabel Pemberdayaan dan Modal Sosial mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 35,8%, sedangkan sebesar (100,0% - 35,8%) = 64,2% dijelaskan variabel di luar model.

Nilai *Adjust R Square* pada model Regresi II sebesar 49,9%. Hal ini mengandung maksud bahwa Variabel Pemberdayaan, Modal Sosial dan Kepuasan Kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar

49,9%, sedangkan sebesar $(100,0\% - 49,9\%) = 50,1\%$ dijelaskan variabel di luar model.

2. Uji F

Berdasarkan Tabel 2 diketahui pada model Regresi I nilai F-hitung sebesar 17,731 dengan Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa Pemberdayaan dan Modal Sosial secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pada model Regresi II nilai F-hitung sebesar 20,944 dengan Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa Pemberdayaan, Modal Sosial dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Analisis Regresi

Berdasarkan Tabel 2 hasil analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Model Regresi I

Model Regresi I untuk menguji pengaruh variabel Pemberdayaan (X1) dan Modal Sosial (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1), dapat dibentuk persamaan sebagai berikut.

$$Y1 = 0,227X1 + 0,513X2$$

Dari persamaan ini diketahui bahwa koefisien Pemberdayaan dan Modal Sosial memiliki nilai positif artinya.

- a. Pemberdayaan memiliki nilai positif terhadap Kepuasan Kerja artinya semakin baik Pemberdayaan akan meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang.
- b. Modal Sosial memiliki nilai positif terhadap Kepuasan Kerja artinya semakin baik Modal Sosial akan meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang.

2. Model Regresi II

Model Regresi II untuk menguji pengaruh Pemberdayaan (X1), Modal Sosial (X2) dan Kepuasan Kerja (Y1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y2), dapat dibentuk persamaan sebagai berikut.

$$Y2 = 0,212X1 + 0,332X2 + 0,365Y1$$

Dari persamaan ini diketahui bahwa koefisien Pemberdayaan, Modal Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai positif artinya.

- a. Pemberdayaan memiliki nilai positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* artinya semakin baik Pemberdayaan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang.
- b. Modal Sosial memiliki nilai positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* artinya semakin baik Modal Sosial akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang.
- c. Kepuasan Kerja memiliki nilai positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pemberdayaan memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,039 lebih kecil dari 0,05 artinya pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Modal sosial memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis modal sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Pemberdayaan memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,036 lebih kecil dari 0,05 artinya pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* diterima.
4. Modal sosial memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,003 lebih kecil dari 0,05 artinya modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Modal Sosial berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima.
5. Kepuasan Kerja memiliki dan nilai signifikansi (sig) = 0,003 lebih kecil dari 0,05 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* diterima.

Uji Sobel

Hasil uji sobel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Sobel

Mediasi	Nilai Mediasi	Sig.	Keterangan
Mediasi I $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	2,6034	0,0092	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pemberdayaan terhadap OCB
Mediasi II $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	3,0438	0,0023	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Modal Sosial terhadap

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan uji Sobel pada Tabel 3 dapat dijelaskan:

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh nilai Z-hitung sebesar 2,6034 dengan nilai signifikan sebesar 0,0092, lebih kecil dari nilai 0,05, maka Kepuasan Kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Modal Sosial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil ujisobel diperoleh nilai Z-hitung sebesar 3,0438 dengan nilai signifikan sebesar 0,0023, lebih kecil dari nilai 0,05, maka Kepuasan Kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh Modal Sosial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerjapegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang. Hal ini memberikan makna, bahwa adanya pemberdayaan pada pegawai, seperti pegawai diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan, ini memicu pegawai untuk memiliki tanggungjawab secara penuh terhadap pekerjaannya, melatih pegawai dalam mengambil sebuah keputusan yang tepat, diberikan kepercayaan penuh dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal tersebut memacu pegawai untuk dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Austyn *et al.* (2017) yang membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Tabansa *et al.* (2019) membuktikan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Modal Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang. Hal ini memberikan makna, bahwa Modal sosial yang terbentuk dari adanya pola interaksi timbal balik di antara para pegawai dengan manajemen organisasi dan antar sesama keduanya yang didasarkan pada adanya rasa saling percaya antar sesama mengakar pada suatu budaya organisasi dan etika sosial. Modal sosial yang melekat pada setiap individu karyawan akan mampu memberikan keunggulan tertentu baik pada individu pegawai yang bersangkutan maupun pada organisasi secara umum. Keunggulan tersebut yaitu mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang merupakan basis dari kinerja perusahaan secara umum. Selain itu, dengan

pengelolaan yang baik dari modal sosial yang kuat yang dimiliki suatu organisasi, akan membuat organisasi tersebut memiliki keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh organisasi lain. Dengan demikian modal sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan yang pernah dilakukan oleh Hanaz (2016) membuktikan modal sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang. Hal ini memberikan makna, bahwa pemberdayaan pegawai semakin dianggap penting oleh organisasi, karena pegawai tidak lagi dipersiapkan hanya untuk menerima sistem perintah dan kontrol. Dengan pemberdayaan memungkinkan organisasi untuk memaksimalkan pemanfaatan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kinerja, keterlibatan, serta rasa tanggungjawab pegawai. Selain itu, pemberdayaan juga dapat memiliki arti saling berbagi informasi dan pengetahuan antara pegawai yang digunakan untuk memahami dan mendukung *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian pemberdayaan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nursanti & Anissa (2014) membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan dari pemberdayaan terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu pula penelitian Sandra & Suwandana (2018) menyimpulkan bahwa *empowerment* (pemberdayaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Paramita & Wibowo (2021) membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tekaheghesang *et al.* (2016) membuktikan pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Modal Sosial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang. Hal ini memberikan makna, bahwa Modal sosial berhubungan positif dengan kemampuan organisasi dalam meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi. Individu-individu yang menunjukkan tingkat partisipasi, loyalitas, dan kepatuhan dalam proses organisasional dalam perusahaan akan merasakan adanya rasa memiliki terhadap organisasi tempat ia bekerja dan memperlihatkan tingkat keinginan berpindah yang relatif rendah. Semakin tinggi modal sosial yang dimiliki individu maka individu tersebut mempunyai kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan mempunyai norma informal yang dipatuhi ketika menjalin hubungan dengan orang lain. Hubungan yang terjalin dengan baik ini akan mendorong individu memiliki *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cendani & Tjahjaningsih (2016) membuktikan modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Selanjutnya penelitian yang dilakukan Febrida & Purwantoro (2020) yang menyimpulkan bahwa modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Begitu juga penelitian Narto & Junianto (2020) membuktikan modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang. Hal ini memberikan makna, bahwa Setiap karyawan dalam suatu perusahaan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi keberhasilan perusahaan. Agar dapat mencapai hasil tersebut perlu adanya kepuasan kerja yang tinggi untuk diberikan kepada karyawan sehingga karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja namun juga melakukan kegiatan0kegiatan di luar deskripsi pekerjaan (*Extra-role*) karyawan yang demikian disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya, maka perilaku OCB juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darmawati & Indartono (2015) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berikutnya penelitian Pratama & Wibowo (2021) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Begitu juga penelitian Yulianto (2021) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2018) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

SIMPULAN

Secara parsial pemberdayaan modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial pemberdayaan, modal sosial dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kepuasan kerja sebagai variabel memediasi pengaruh pemberdayaan modal sosial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Referensi :

- Austyn, Titus, Tuty Lindawati, & Dominicus Wahyu Pradana. 2017. "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan UMKM Di Surabaya Dan Madura." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)* 6(2): 125-32.
- Cendani, Citta, & Endang Tjahjaningsih. 2016. "Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) Sebagai Mediasi (Studi Pada Bank Jateng Kantor

Pusat)." *Media Ekonomi dan Manajemen* 30(2):
<http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/fe/article/>.

Coleman, James. s. 2013. *Dasar-Dasar Teori Sosial (Foundation of Social Theory)*. Bahasa Ind. ed. A Agustine. Bandung: Nusa Media.

Darmawati, Arum, & Setyabudi Indartono. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 12(2): 49-64.

Febrida, Neli, & Purwantoro. 2020. "Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 1(2): 12-17.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanaz, Yudha. 2016. "Pengaruh Modal Sosial Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemasar Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Koperasi Binaan Disperindagkop UMKM Kabupaten Blora)." Universitas Islam Indonesia.

Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Yogyakarta: BPFE.

Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bahasa Ind. ed. V.A. Yuwono. Jakarta: Salemba Empat.

Narto, N, & D Junianto. 2020. "Effects of Situational Leadership, Motivation, and Social Capital on Organizational Citizenship Behavior." *1st International Conference of Business ...*: 815-23. <http://icobussstiesia.ac.id/prod/index.php/icobuss1st/article/view/77>.

Nursanti, Tinjung Desy, & Aida Dwi Anissa. 2014. "Pengaruh Dukungan Supervisor Dan Pemberdayaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Binus Business Review* 5(1): 158.

Paramita, Patricia Dhiana, & Apriyanto Budhi Wibowo. 2021. "The Effect Of Compensation And Employee Empowerment On Organization Citizenship Behavior (OCB) With Job Satisfaction As A Moderating Variable: Case Study On Production Employees PT. Real Glass Semarang." *Jurnal Sains Sosio Humaniora* 5(2): 876-87.

Pratama, Azis Rizky Ainun, & Padmono Wibowo. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Lapas Kelas IIB Ngawi." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8(6): 1671-77.

- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bahasa Ind. eds. Bob Sabran and Devri Bardani. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandra, Putu Agung Pratama, & I Gusti Made Suwandana. 2018. "Pengaruh Servant Leadership Dan Empowerment Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Asa Villa Seminyak Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali , Indonesia Pariwisata Indonesia Khususnya Bali Merupakan Salah Satu." *E-Jurnal Manajemen Unud* 7(1): 29–55.
- Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for. Business)*. 4th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Tabansa, Reifly Zan, Bernhard Tewal, & Lucky O.H Dotulong. 2019. "Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan." *Jurnal EMBA* 7(1): 711–20.
- Tekaheghesang, Heldiane, Vicktor P.K. Lengkong, & Greis M.Sendow. 2016. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt Jasa Raharja (Persero) Manado." *Emba* 4(4): 1013–24.
- Wulandari, Ratna. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT.Telkom Magelang)." *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern*: 669–83.
- Yulianto, Nur Ahmad Budi. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Islam." *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)* 1(2): 41–47.