



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN *SHARED*
SERVICE PT. ELNUSA, TBK JAKARTA**

SKRIPSI

CHIKA MAHARANI ISKANDAR

0806397414

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
JUNI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN *SHARED
SERVICE* PT. ELNUSA, TBK JAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Ilmu Administrasi Niaga**

CHIKA MAHARANI ISKANDAR

0806397414

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
JUNI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Chika Maharani Iskandar

NPM : 0806397414

Tanda Tangan :



Tanggal : Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Chika Maharani Iskandar
NPM : 0806397414
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap
Organizational Citizenship Behavior Karyawan
Shared Service PT. Elnusa, Tbk Jakarta

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Reguler pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dra. Fibria Indriati, M.Si (.....)

Penguji : Drs Pantius D. Soeling (.....)

Ketua Sidang : Umanto Eko Prasetyo, S.Sos., M.Si (.....)

Sekretaris Sidang : Ixora Lundia, S.Sos, MS (.....)

Ditetapkan di : FISIP Universitas Indonesia, Depok

Tanggal : Juni 2012

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan dalam menyusun skripsi ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana sosial dalam bidang Ilmu Administrasi Niaga di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan-kekurangan baik pada teknik penulisan maupun materi, mengingat akan kemampuan yang dimiliki dan serangkaian waktu penyusunan skripsi ini merupakan waktu yang tidak mudah bagi penulis. Dapat diselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan motivasi dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Indonesia
2. Dr. Roy Valiant Salomo, M.Soc.Sc., selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI
3. Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum, M.Si., selaku Ketua Program Sarjana Reguler dan kelas paralel Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
4. Umanto Eko Prasetyo, S.Sos., M.Si. selaku Sekretaris Program Sarjana Reguler Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
5. Ixora Lundia, S.Sos, MS, selaku Ketua Program Studi Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
6. Dra. Fibria Indriati, M.Si, selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan serta masukan bagi penulis dalam proses penyusunan skripsi ini dari mulai awal hingga selesainya.
7. Para dosen, staf pengajar, dan seluruh karyawan Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI maupun di Sub Bagian Akademik atas bantuannya dalam proses administrasi selama penulis duduk di bangku perkuliahan.

8. Ibu Rita Marlina, Pak Odang, Mbak Rianita, dan karyawan PT. Elnusa, Tbk yang telah bersedia membantu dan menyediakan waktunya untuk proses pengisian kuesioner.
9. Keluarga penulis: Bapak, Ibu, Mas Adhit, Mbak Binky, dan Chandi atas dukungan moril dan materiil yang diberikan dalam proses pembuatan skripsi ini, dan juga Alaula yang selalu menghibur dan memberi semangat.
10. Sahabat-sahabat yang selalu menghibur dan memberi semangat serta bantuan, Amanda Chastity, Anisa Norma, Marsha Rindu, Gilang Lestary, Bening Siti Artika, Nurul Hikmah, Indah Fitriandiny, dan Lina Aminah.
11. Teman skripsi seperjuangan, Mutia Almira, Febby Pramitha, Shella Irene dan Ratu Sania. Terima kasih atas semangat dan segala bantuannya.
12. Sahabat-sahabat terbaik selama perkuliahan dan proses skripsi, Vina Rizqiya, Dezar Aldiansyah, Rendy Tonggo, Suci Rahmadhany, Tantry Namirah, Putra Pratama, dan Rifa Rizqi Simponi. Terima kasih atas dorongan dan segala bantuan yang diberikan.
13. Teman-teman Niaga SDM “seperjuangan skripsi”. Terima kasih atas segala hal yang membantu, dukungan, hingga akhirnya kita dapat lulus semester ini.
14. Teman-teman Niaga lainnya, serta seluruh teman-teman ADM 2008 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya juga selama penulis menempuh perkuliahan.

Akhir kata saya sangat berharap Allah SWT memberikan rahmat dan berkah-Nya kepada mereka semua yang telah membantu. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu.

Depok, Juni 2012

Chika Maharani Iskandar

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chika Maharani Iskandar
NPM : 0806397414
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan *Shared Service* PT. Elnusa, Tbk Jakarta

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir karya saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : Juni 2012

Yang menyatakan,



(Chika Maharani Iskandar)



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA REGULER

ABSTRAK

Nama : Chika Maharani Iskandar (0806397414)
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul : Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan *Shared Service* PT. Elnusa, Tbk Jakarta

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan *shared service* PT. Elnusa, Tbk Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 63 karyawan tetap non-manajerial PT. Elnusa, Tbk Jakarta dengan menggunakan metode *non-probability sampling* serta teknik *stratified random sampling*. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan *linear regression*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antar variabel pada penelitian ini adalah kuat menuju sangat kuat, dengan angka koefisien sebesar 0.613. Pemberdayaan karyawan yang dilakukan PT. Elnusa, Tbk mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan sebesar 36.6%, sedangkan sisanya sebesar 63.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci:

Pemberdayaan Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior*



UNIVERSITY OF INDONESIA
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES
DEPARTEMEN OF ADMINISTRATIVE SCIENCE
UNDERGRADUATE PROGRAM

ABSTRACT

Name : Chika Maharani Iskandar (0806397414)
Study Program : Business Administration
Judul : The Influence of Employee Empowerment toward
Organizational Citizenship Behavior of Shared Service
Employees in PT. Elnusa, Tbk Jakarta

The objective of this research is to analyze how the effect of employee empowerment toward organizational citizenship behavior of shared service employees in PT. Elnusa, Tbk Jakarta. This research applied quantitative approach. The samples of this research are 63 employees of PT. Elnusa, Tbk Jakarta, collected using non-probability sampling and stratified random sampling. This research used questionnaire as research instrument and analyzed with linear regression. The result of this research indicates that the correlation between two variables is strong to very strong. Employee empowerment effects employee's organizational citizenship behavior equal to 36.6%, and the residue equal to 63.4% affected by other factor.

Key words:

Employee Empowerment, Organizational Citizenship Behavior

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GRAFIK.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Signifikansi Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 TINJAUAN LITERATUR	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	12
2.2.1 Pemberdayaan.....	12
2.2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	18
2.2.3 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	22
2.3 Model Analisis.....	23
2.4 Hipotesis Penelitian.....	24
2.5 Operasionalisasi Konsep.....	24
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	29
3.2 Jenis Penelitian.....	29
3.3 Lokasi Penelitiann.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5 Teknik Analisis data.....	31
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	32
3.7 Populasi dan Sampel.....	35
3.7.1 Teknik Penarikan Sampel.....	36

BAB 4 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.1.1 Visi dan Misi PT. Elnusa, Tbk.....	38
4.2 Karakteristik Responden.....	39
4.2.1 Jenis Kelamin.....	39
4.2.2 Usia Responden.....	40
4.2.3 Tingkat Pendidikan Terakhir.....	41
4.2.4 Lama Bekerja di Perusahaan.....	41
4.3 Pembahasan Hasil <i>Pre-test</i>	42
4.3.1 Uji Validitas.....	43
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	47
4.4 Bentuk Pemberdayaan Karyawan PT. Elnusa, Tbk.....	47
4.5 Pembahasan Statistik Deskriptif.....	49
4.5.1 Pembahasan Statistik Deskriptif per Variabel.....	49
4.5.1.1 Variabel Pemberdayaan.....	49
a. Dimensi <i>Meaning</i>	50
b. Dimensi <i>Competence</i>	52
c. Dimensi <i>Self-determination</i>	54
d. Dimensi <i>Impact</i>	56
Nilai Rata-rata Variabel Pemberdayaan.....	57
4.5.1.2 Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	58
a. Dimensi <i>Altruism</i>	58
b. Dimensi <i>Courtesy</i>	61
c. Dimensi <i>Sportmanship</i>	63
d. Dimensi <i>Civic Virtue</i>	65
e. Dimensi <i>Consciousness</i>	67
Nilai Rata-rata Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..	69
4.6 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	70
4.6.1 Pembahasan Hipotesis Penelitian.....	72
4.6.2 Pembahasan <i>Coefficients</i>	73

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	halaman	
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	10
Tabel 2.2	Operasionalisasi Konsep	25
Tabel 3.1	Pembagian Kelas Analisis Deskriptif <i>Mean</i>	32
Tabel 3.2	Ukuran Validitas	33
Tabel 4.1	Validitas Masing-masing Dimensi	44
Tabel 4.2	Validitas Indikator Penelitian	45
Tabel 4.3	Reliabilitas Dimensi Penelitian	47
Tabel 4.4	Mean dimensi <i>meaning</i>	50
Tabel 4.5	Mean dimensi <i>competence</i>	52
Tabel 4.6	<i>Mean</i> dimensi <i>self-determination</i>	54
Tabel 4.7	<i>Mean</i> dimensi <i>impact</i>	56
Tabel 4.8	<i>Mean</i> dimensi <i>altruism</i>	59
Tabel 4.9	<i>Mean</i> dimensi <i>courtesy</i>	62
Tabel 4.10	<i>Mean</i> dimensi <i>sportmanship</i>	63
Tabel 4.11	<i>Mean</i> dimensi <i>civic virtue</i>	65
Tabel 4.12	<i>Mean</i> dimensi <i>consciousness</i>	67
Tabel 4.13	Model Summary	71
Tabel 4.14	ANOVA ^b	72
Tabel 4.15	Coefficients ^a	73

DAFTAR GRAFIK

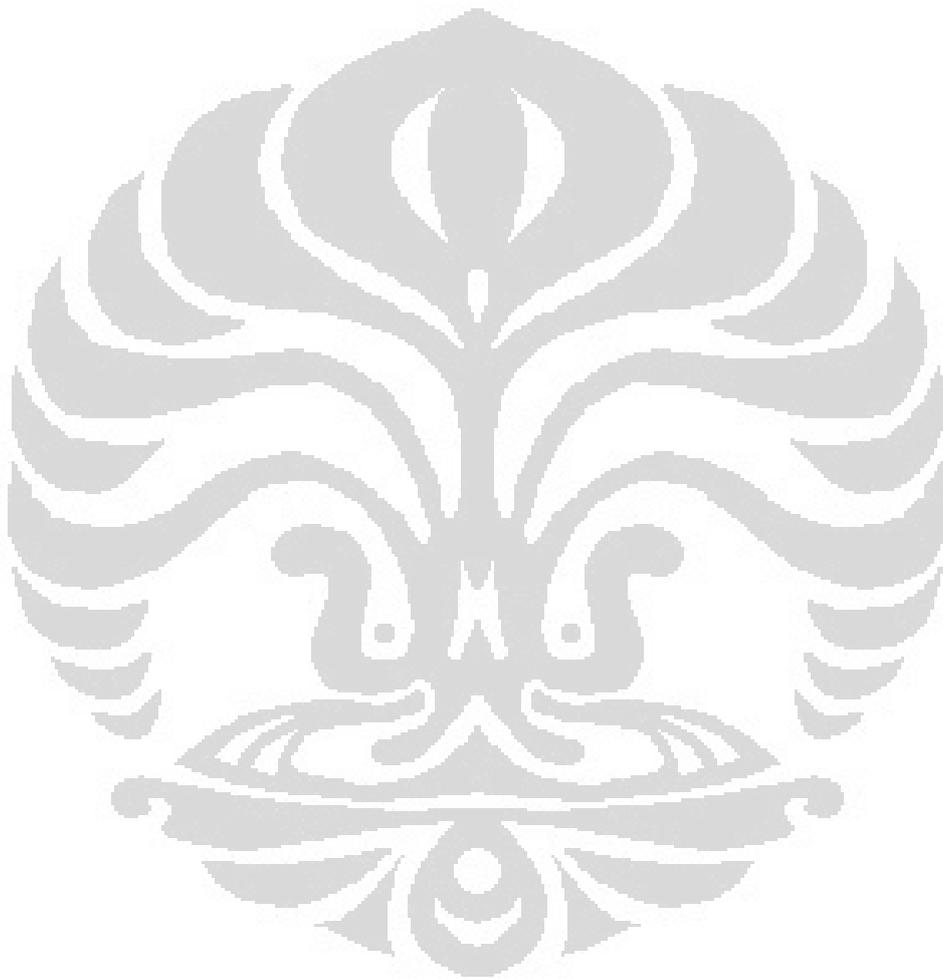
	halaman	
Grafik 4.1	Jenis Kelamin Responden	39
Grafik 4.2	Usia Responden	40
Grafik 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	41
Grafik 4.4	Lama Bekerja Responden	42
Grafik 4.5	Histogram frekuensi dimensi <i>meaning</i>	51
Grafik 4.6	Histogram frekuensi dimensi <i>competence</i>	53
Grafik 4.7	Histogram frekuensi dimensi <i>self-determination</i>	55
Grafik 4.8	Histogram frekuensi dimensi <i>impact</i>	57
Grafik 4.9	<i>Mean</i> Variabel Pemberdayaan	58
Grafik 4.10	Histogram frekuensi dimensi <i>altruism</i>	60
Grafik 4.11	Histogram frekuensi dimensi <i>courtesy</i>	63
Grafik 4.12	Histogram frekuensi dimensi <i>sportmanship</i>	64
Grafik 4.13	Histogram frekuensi dimensi <i>civic virtue</i>	67
Grafik 4.14	Histogram frekuensi dimensi <i>consciousness</i>	68
Grafik 4.15	<i>Mean</i> Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	70

DAFTAR GAMBAR

halaman

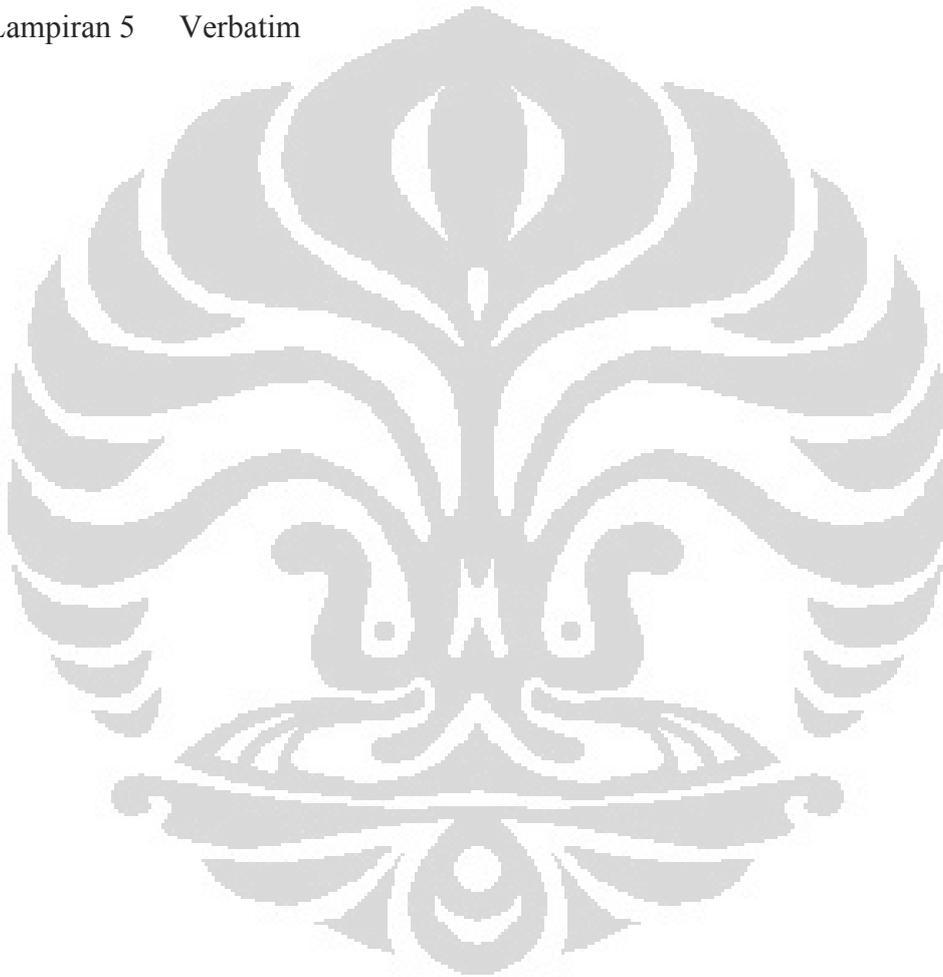
Gambar 2.1 Model Analisis Penelitian

23



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 3 Hasil Frekuensi
- Lampiran 4 Hasil Regresi
- Lampiran 5 Verbatim



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Memasuki era globalisasi, dimana perubahan ekonomi serta perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan berkembang dengan sangat pesat, persaingan semakin ketat. Sehingga harus dengan cepat dan tanggap mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi agar dapat tetap bersaing. Dessler (2006:11) mengatakan bahwa globalisasi yang meluas meningkatkan persaingan, dan meningkatnya persaingan berarti ada dorongan yang lebih kuat untuk menjadi kelas dunia. Hal ini dilakukan untuk menekan biaya, membuat karyawan lebih produktif, serta menemukan cara baru untuk melakukan segala hal dengan lebih baik. Organisasi harus mampu bertahan dan berubah menghadapi perubahan dan perkembangan besar yang terjadi. Organisasi juga harus mempersiapkan karyawan-karyawannya sebagai modal utama yang berharga bagi organisasi.

Dalam hal ini tentu saja perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas, karena dengan memiliki karyawan yang baik atau berkualitas dapat menjadi kunci bagi perusahaan untuk mengungguli perusahaan lainnya. Karyawan yang baik atau berkualitas tersebut tentu tidak datang dengan sendirinya. Sebelumnya perusahaan melakukan proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan dengan baik agar didapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan dan juga berkualitas. Setelah itu perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan-karyawannya agar dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilannya supaya lebih memberi manfaat dan berkontribusi bagi perusahaan.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh tiap karyawannya, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan lebih baik bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, dan juga menjalankan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya komitmen organisasi tersebut juga perusahaan mengharapkan para karyawannya akan setia (*loyal*)

terhadap perusahaan. Porter et al. (1974, dalam Schultz, 1998:3) membahas tiga komponen utama dari komitmen organisasi, yaitu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, serta keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Selain komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawannya, perusahaan juga harus melakukan sesuatu agar karyawannya dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan juga tetap loyal terhadap perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan pemberdayaan yang dilakukan terhadap karyawan-karyawannya. Sebelumnya karyawan hanya menerima perintah dari manajer atau atasannya, dan melakukannya sesuai perintah. Tetapi seiring berkembangnya hubungan manusia hal ini mulai berubah, dimana manajer secara bertahap membagi atau memberi wewenang kepada karyawannya dan bergerak menuju pemberdayaan, sehingga pada tahun 1990-an perusahaan mulai fokus pada tim kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan manajer yang memberi kesempatan bagi karyawannya untuk menunjukkan potensi masing-masing dalam proses pengambilan keputusan. Bagheri, Matin & Amighi (2011:54) juga menyebutkan bahwa karyawan yang diberdayakan mampu untuk belajar dan tumbuh secara individu, menggunakan *communication skill*, berpikir secara sistematis, memperoleh pengalaman, dan mempertahankan etika kerja. Karyawan ini juga dapat mengubah organisasi menjadi suatu pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kemampuan secara terus menerus dan mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Keller & Dansereau (1995, dalam Sinurat, 2004:8) pemberdayaan karyawan merupakan hal yang penting bagi organisasi yang mengacu pada dua alasan. Pertama adalah bahwa pemberdayaan merupakan komponen utama dalam pencapaian efektivitas organisasi. Kedua, dalam berbagai riset mengenai kekuasaan dan kontrol menunjukkan bahwa efektivitas dan kontrol meningkat ketika pimpinan perusahaan memberikan sebagian kekuasaan dan fungsi kontrolnya kepada bawahan. Pemberian fungsi ini yang disebut dengan pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan memungkinkan karyawan untuk memberikan pengaruhnya atau kontribusi yang berarti bagi organisasi.

Pemberdayaan dapat meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, serta rasa memiliki dalam karyawan.

Menurut Thomas & Velthouse (1990, dalam Spreitzer, 1995) pemberdayaan dibagi ke dalam empat dimensi kognisi yang menggambarkan orientasi individu terhadap pekerjaannya. Keempat dimensi tersebut adalah *impact*, *meaning*, *competence*, dan *self-determination*. Kondisi tersebut memungkinkan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan dengan memberi kontribusi bagi organisasi. Kontribusi ini dapat dilakukan melalui lingkungan dan struktur organisasi yang kondusif, di mana karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian otoritas, serta tanggung jawab dalam menentukan cara kerja yang diinginkan.

Apabila karyawan bekerja dengan baik di dalam organisasi, maka dapat menguntungkan organisasi dalam kompetisi, dan memberikan kepercayaan serta motivasi bagi karyawan itu sendiri. Dengan begitu juga dapat menghasilkan karyawan yang diharapkan dapat menjadi karyawan yang baik (*good citizenship*). Karyawan yang baik ini cenderung akan menampilkan sikap yang baik pula, atau disebut dengan *organizational citizenship behavior*. Morrison (1996, dalam Bagheri, Matin, & Amighi, 2011:56) mengemukakan bahwa karyawan yang diberdayakan memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengekspresikan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, Ahmadi (2010, dalam Bozkurt dan Bal, 2012:44) mengatakan bahwa organisasi yang sukses memerlukan karyawan yang akan melakukan tugas mereka melebihi pekerjaan yang telah ditetapkan dan diharapkan, dimana para karyawan akan bekerja melebihi persyaratan yang dibutuhkan.

Menurut Bagheri, Matin, & Amighi (2011:54) *organizational citizenship behavior* merupakan suatu konsep yang dibutuhkan organisasi untuk tetap bertahan dalam lingkungan yang menantang dan kompetitif di era kontemporer. Untuk itu, struktur organisasi dan gaya manajerial harus berubah secara mendasar dengan cara karyawan memberi kontribusi dalam proses pengambilan keputusan, dibangun kelompok kerja, bawahan lebih diberikan kepercayaan dengan otoritas, dan struktur hirarki harus diganti dengan struktur organisasi jaringan. Namun,

organisasi tidak dapat berkembang secara efektif tanpa adanya kesukarelaan tiap individu atau anggota organisasi untuk bekerjasama. Tore (2006) menyatakan bahwa perbedaan antara kerjasama yang sukarela dan kerjasama karena kewajiban sangat penting. Dengan kewajiban, orang melakukan tugasnya sesuai dengan hukum yang berlaku dalam organisasi, peraturan dan hanya memenuhi standar. Sedangkan kerjasama secara sukarela dilakukan oleh individu melebihi tugasnya, dan juga mengekspresikan usaha, energi dan juga visi untuk mengaktualisasikan kemampuan yang mereka miliki dalam mendukung organisasi. Selain itu Moorman, Niehoff, dan Organ (1993:210) mengatakan bahwa keadilan juga memiliki hubungan dengan OCB karyawan, dengan kata lain karyawan akan mengekspresikan OCB jika para karyawan merasa diperlakukan adil oleh perusahaan.

PT. Elnusa, Tbk merupakan perusahaan jasa migas terintegrasi (*integrated upstream oil and gas services company*) yang mendapat kepercayaan dari pelanggan. Karena itu penting untuk PT. Elnusa, Tbk memiliki karyawan yang bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi agar dapat mencapai hasil yang diinginkan. Dengan keterlibatan yang dimiliki karyawan dalam proses-proses organisasi, maka diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan itu sendiri terhadap pekerjaan dan organisasi. Dalam hal ini karyawan yang dimaksud adalah karyawan tetap bagian non-manajerial PT. Elnusa, Tbk yang berjumlah 167 orang. Karyawan tersebut diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keikutsertaannya dalam proses pengambilan keputusan dan pemberian otoritas, serta tanggung jawab pribadi dalam menentukan cara kerja sesuai dengan yang diinginkan. Dengan begitu perusahaan memberi kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang. Dan juga dapat mengetahui kompetensi yang dimiliki karyawan, khususnya karyawan non-manajerial, yang sebelumnya tidak terlihat atau belum tergal dengan baik.

1.2 Pokok Permasalahan

Conger dan Kanungo (1988, dalam Bagheri, Matin & Amighi, 2011:55) berpendapat bahwa praktek pemberdayaan karyawan merupakan bagian penting dari efektivitas organisasi dan manajerial. Tekanan dalam organisasi karena

persaingan global membuat mereka berubah dan bertransformasi, dan juga tekanan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru dan perubahan pola pikir pelanggan yang menuntut kecepatan akuntabilitas organisasi. Sebagai perusahaan penyedia jasa, PT. Elnusa, Tbk perlu untuk bertransformasi dan berkembang sesuai dengan perubahan yang terjadi agar dapat tetap memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan, dan juga dapat menarik pelanggan baru.

Perubahan tersebut tidak dapat dilakukan tanpa keterlibatan dari karyawan perusahaan itu sendiri, seperti dalam proses pengambilan keputusan. Untuk itu diperlukan karyawan yang diberdayakan dengan baik dan juga sikap yang baik dari karyawan itu sendiri. Selain itu juga diperlukan karyawan yang sukarela untuk melakukan hal-hal yang dapat mendukung perusahaan agar dapat berkembang dengan efektif.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk pemberdayaan karyawan yang dilakukan PT. Elnusa, Tbk?
2. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Elnusa, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menjelaskan bentuk pemberdayaan karyawan yang dilakukan PT. Elnusa, Tbk.
2. Menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Elnusa, Tbk.

1.4 Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan signifikansi penelitian yang baik secara akademis maupun praktis, seperti :

1. Signifikansi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kekayaan wacana atau pengetahuan mengenai pemberdayaan karyawan dan *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat melengkapi penelitian yang sudah ada sebelumnya.

2. Signifikansi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Elnusa, Tbk dalam pemberdayaan karyawannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi uraian mengenai konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

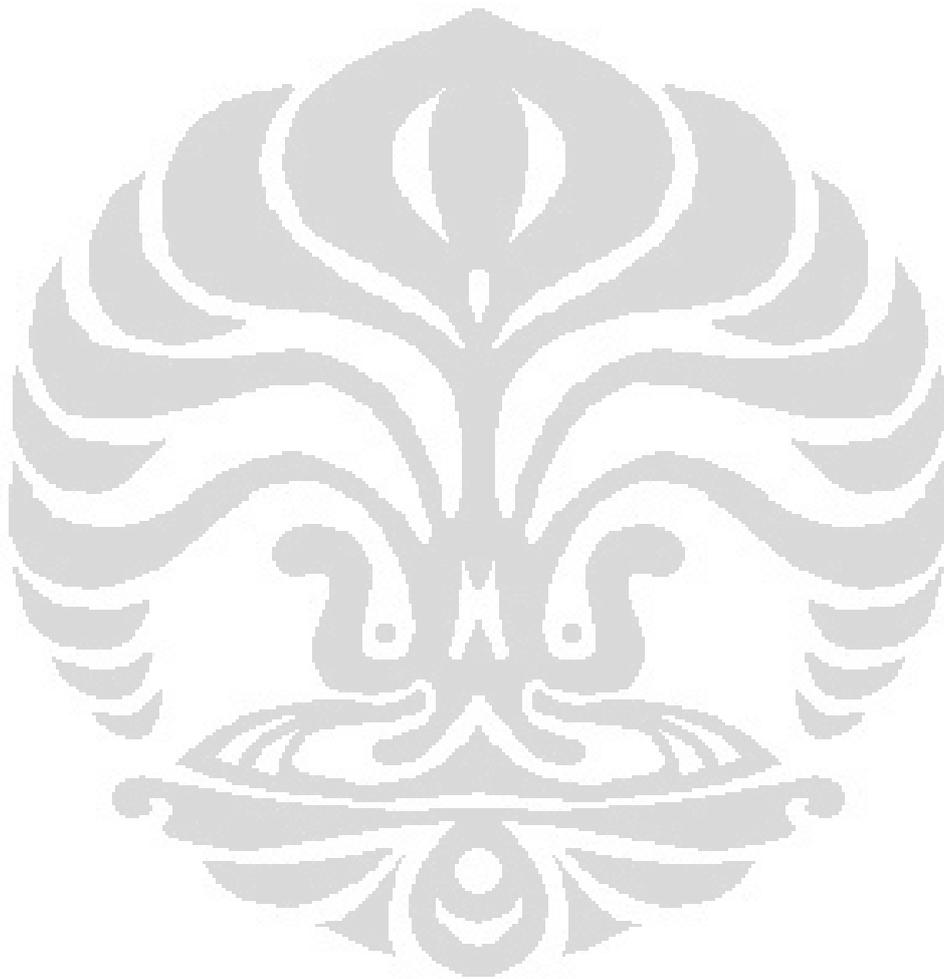
Bab ini berisi metode yang digunakan dalam penelitian, seperti pendekatan penelitian, jenis penelitian, serta populasi dan sampel dari penelitian.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi pengujian dan hasil analisis data, pembuktian hipotesis, pembahasan hasil analisis, serta jawaban atas pertanyaan dalam pokok permasalahan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi uraian secara singkat mengenai kesimpulan dan beberapa saran atas permasalahan yang terjadi.



BAB 2

TINJAUAN LITERATUR

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hal yang penting sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Kegunaan dari tinjauan pustaka adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, dan dapat menjadi perbandingan dan gambaran untuk mendukung kegiatan penelitian selanjutnya.

Peneliti menggunakan beberapa jurnal internasional dan tesis untuk dijadikan penelitian terdahulu. Seperti Jurnal Internasional dengan judul *The Relationship between Empowerment and Organizational Citizenship Behavior of the Pedagogical Organization Employees* yang dibuat oleh Ghodratollah Bagheri, Hassan Zarei Matin, dan Faezeh Amighi pada tahun 2011. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan pemberdayaan karyawan pada organisasi pendidikan, serta mengetahui hubungan antara komponen pemberdayaan dan *organizational citizenship behavior* karyawan pada organisasi pendidikan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pemberdayaan karyawan dan *organizational citizenship behavior*, tetapi terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan komunikasi dan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian selanjutnya merupakan Jurnal Internasional yang dibuat oleh Dr. Jai Prakash Sharma, Dr. Naval Bajpai, dan Prof. Umesh Holani pada tahun 2011 dengan judul *Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction : A Comparative study in Indian Perspective*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat *organizational citizenship behavior* di organisasi publik dan swasta, serta mengetahui hubungan antara

organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja karyawan di organisasi publik dan swasta.

Penelitian berikutnya adalah tesis dari Elsa Meilola Sinurat tahun 2004 yang berjudul Hubungan Komitmen Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan pada Organisasi yang Mengalami *Downsizing* (Studi Kasus pada SBU INCO, PT. Sucofindo, Persero). Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu untuk memperoleh gambaran mengenai komitmen organisasi pada karyawan dari organisasi yang melakukan *downsizing*, memperoleh gambaran mengenai ada tidaknya pemberdayaan karyawan pada organisasi yang melakukan *downsizing*, dan mengetahui lebih jauh mengenai hubungan antara komitmen dan pemberdayaan karyawan pada organisasi yang melakukan *downsizing*. Dalam hal ini organisasi yang dimaksud adalah PT. Sucofindo, Persero. Dari penelitian tersebut peneliti menyimpulkan beberapa hasil, yaitu gambaran komitmen organisasi karyawan dan gambaran pemberdayaan karyawan menunjukkan hasil pada tingkat di atas rata-rata. Tetapi tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan pemberdayaan karyawan.

Penelitian selanjutnya adalah tesis dari Reksa Anindya dengan judul Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kecerdasan Emosional Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Departemen Unit X Kompas Gramedia tahun 2011. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Pengarang	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ghodratollah Bagheri, Hassan Zarei Matin, Faezeh Amighi	2011	<i>The Relationship between Empowerment and Organizational Citizenship Behavior of the Pedagogical Organization Employees</i>	Pemberdayaan dan Organizational Citizenship Behavior	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak terdapat hubungan antara pemberdayaan dan <i>organizational citizenship behavior</i> - Terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan komunikasi dan <i>organizational citizenship behavior</i>
2	Dr. Jai Prakash Sharma, Dr. Naval Bajpai, Prof. Umesh Holani	2011	<i>Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective</i>	Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Organizational citizenship behavior</i> karyawan pada organisasi sektor publik lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi swasta - Kepuasan kerja berhubungan positif dengan <i>organizational citizenship behavior</i> karyawan sektor publik dan swasta

No	Pengarang	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
3	Elsa Meilola Sinurat	2004	Hubungan Komitmen Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan pada Organisasi yang Mengalami <i>Downsizing</i> (Studi Kasus pada SBU INCO, PT. Sucofindo, Persero)	Komitmen Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Gambaran komitmen organisasi karyawan dan pemberdayaan karyawan menunjukkan hasil pada tingkat di atas rata-rata - Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan pemberdayaan karyawan
4	Reksa Anindya	2011	Pengaruh Komitmen Keorganisasi dan Kecerdasan Emosional Karyawan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan Departemen Unit X Kompas Gramedia	Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosi, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kecerdasan emosi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>

Sumber : Data hasil olahan peneliti, 2012

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pemberdayaan

Organisasi harus mampu untuk beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi di luar organisasi agar dapat tetap bertahan. Terlebih lagi di masa seperti sekarang ini, di mana perubahan dan perkembangan teknologi, pengetahuan, ekonomi, serta lingkungan terjadi dengan pesat, sehingga organisasi membutuhkan karyawan yang lebih kreatif, penuh inisiatif, dan mampu melakukan tanggung jawab yang lebih besar. Pemberdayaan karyawan semakin dianggap penting oleh organisasi, karena karyawan tidak lagi dipersiapkan hanya untuk menerima sistem perintah dan kontrol (Sinurat, 2004:44). Dengan pemberdayaan memungkinkan organisasi untuk memaksimalkan pemanfaatan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, keterlibatan, serta rasa tanggung jawab karyawan.

Richard Carver (dalam Clutterbuck, 2001:12-13) mengatakan bahwa pemberdayaan memungkinkan individu untuk mengambil tanggung jawab pribadi untuk meningkatkan cara mereka dalam melakukan pekerjaan, serta memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Pemberdayaan dapat diartikan sebagai “the gaining power” (Hradesky, 1995, dalam Sinurat, 2004:45). Clutterbuck (2001:13) mendefinisikan pemberdayaan sebagai bentuk pengalihan unsur kekuasaan (*power*) pada pihak yang dianggap paling membutuhkan untuk terselesaikannya suatu pekerjaan, dengan melimpahkan tanggung jawab untuk pengambilan keputusan, dan juga memberi wewenang serta sumber daya dan hak-hak di tingkat yang paling tepat untuk setiap tugas.

Menurut Hollandre dan Offerman (1990, dalam Niehoff et al., 2001:97) pemberdayaan tidak hanya berbagi kekuasaan tetapi juga mendistribusi kekuasaan, dimana karyawan dapat diberikan kekuasaan atau kontrol atas beberapa atau semua aspek dari tugas, dari pekerjaan

penjadwalan untuk membuat keputusan atau menerapkan ide-ide (Schermerhorn, Hunt, dan Osborn, 1998, dalam Niehoff et al., 2001:97). Pemberdayaan memperkuat karyawan, dan juga memberikan mereka rasa kepemilikan dan kontrol atas pekerjaannya (Bass, 1985; Kantor, 1983; Kouzes dan Posner, 1988, dalam Niehoff et al. 2001:97). Selain itu pemberdayaan juga dapat memiliki arti saling berbagi informasi dan pengetahuan antara karyawan, yang digunakan untuk memahami dan mendukung kinerja organisasi (Ford, 1995, dalam Chasanah 2008:15).

Kanter (1979) dan Tannenbaum (1986) (dalam Spreitzer, 1995:1448) mengatakan bahwa analisis kekuasaan (*power*) dan kontrol dalam organisasi mengungkapkan bahwa bentuk produktif total dan efektivitas organisasi tumbuh dengan berbagi kekuasaan (*power*) dan kontrol dengan bawahan. Selanjutnya Conger dan Kanungo (1988:474) mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses meningkatkan perasaan self-efficacy antara anggota organisasi melalui identifikasi kondisi ketidakberdayaan dan melalui penghapusannya oleh praktif organisasi formal dan teknik informal menyediakan keberhasilan informasi.

Menurut Spreitzer (1995, dalam Sinurat, 2004:50) pemberdayaan merupakan perluasan dari *job enrichment*. Dengan adanya pemberdayaan dapat meningkatkan harga diri dan menimbulkan perasaan dalam diri karyawan bahwa dirinya kompeten dalam melakukan suatu tugas. Sedangkan Thomas dan Velthouse (1990, dalam Spreitzer, 1995:1443) berpendapat bahwa pemberdayaan dapat dilihat dari bermacam segi dan esensinya tidak dapat dijelaskan oleh sebuah konsep tunggal. Mereka mendefinisikan pemberdayaan secara lebih luas sebagai peningkatan motivasi tugas intrinsik yang diwujudkan dalam empat kognisi yang mencerminkan orientasi individu terhadap peran pekerjaannya. Keempat kognisi tersebut yaitu :

1. *Meaning*

Thomas dan Velthouse (1990, dalam Spreitzer, 1995:1443) mengatakan bahwa *meaning* merupakan nilai dari suatu tujuan, dinilai dalam hubungannya dengan cita-cita individu. Menurut Brief dan Nord (1990); Hackman dan Oldham (1980) (dalam Spreitzer, 1995:1443) *meaning* melibatkan kesesuaian antara persyaratan peran kerja dan kepercayaan, nilai dan juga perilaku.

2. *Competence*

Menurut Gist (1987, dalam Spreitzer, 1995:1443) *competence* merupakan suatu kepercayaan individu dalam kemampuannya untuk melakukan aktivitas dengan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan menurut Bandura (1989, dalam Spreitzer, 1995:1443) *competence* adalah analog dengan kepercayaan agen, penguasaan pribadi, atau harapan dari usaha yang dilakukan. Dimensi ini diberi label *competence* bukan *self-esteem* karena fokus pada keberhasilan khusus peran pekerjaan, bukan pada keberhasilan global.

3. *Self-determination*

Self-determination merupakan akal individu dalam menentukan pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan (Deci, Connel, dan Ryan, 1989, dalam Spreitzer, 1995:1443). *Self-determination* mencerminkan otonomi dalam inisiasi dan kelanjutan dari perilaku kerja dan proses; contohnya seperti membuat keputusan tentang metode kerja, cara kerja, dan usaha (Bell dan Staw, 1989; Spector, 1986, dalam Spreitzer, 1995:1443).

4. *Impact*

Ashfort (1989, dalam Spreitzer, 1995:1443) menyatakan *impact* adalah sejauh mana seorang individu dapat mempengaruhi hasil strategis, administratif, atau hasil kerja. Menurut Wolfe dan Robertshaw (1982, dalam Spreitzer, 1995:1444) *impact* berbeda dari *locus of control*,

sedangkan *impact* dipengaruhi oleh konteks kerja, *internal locus of control* merupakan karakteristik kepribadian global yang bertahan di segala situasi.

Lebih lanjut Ismail et al. (2011:96) menugukur pemberdayaan dengan menggunakan 10 indikator dengan mengembangkan teori pemberdayaan dari Ahfort, Hackman dan Oldham, Jones, dan Tymon (Azman et al., 2011). Indikator-indikator tersebut antara lain: (1) *I am confident with my ability in doing my job*, (2) *The work that I do is important to me*, (3) *My impact on the happenings in my department is large*, (4) *I can decide on my own of how to go about my work*, (5) *My job activities are personally meaningful to me*, (6) *I have a great deal of control over the happenings in my department*, (7) *I have significant autonomy in determining the way of doing my job*, (8) *I really care about what I do in my job*, (9) *My job is well within the scope of my abilities*, (10) *I have considerable opportunity for independence and freedom in how I do my job*.

Selanjutnya Spreitzer (1995:1446-1448) mengatakan bahwa pemberdayaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu :

1. *Self-esteem*

Self-esteem didefinisikan sebagai perasaan seseorang yang memiliki kaitan terhadap pemberdayaan karyawan (Brockner, 1988, dalam Spreitzer, 1995:1446). Individu dengan harga diri (*self-esteem*) yang tinggi lebih mungkin untuk meningkatkan perasaan diri yang berharga terhadap kompetensi kerja yang lebih khusus (Bandura, 1977, dalam Spreitzer, 1995:1446). Melalui *self-esteem*, individu melihat diri mereka sebagai sumber daya yang bernilai dan memiliki bakat, serta merasa telah memberi kontribusi bagi organisasi dan aktif di dalam unit kerjanya (Gist dan Mitchell, 1992, dalam Spreitzer, 1995:1446).

2. *Locus of control*

Thomas dan Velthouse (1990, dalam Spreitzer, 1995:1446) *locus of control* merupakan trait pribadi yang memiliki hubungan dengan dimensi impact, dan juga berhubungan dengan pemberdayaan. Locus of control menjelaskan sejauh mana orang percaya bahwa mereka, bukan kekuatan eksternal, menentukan apa yang terjadi dalam hidup mereka (Rotter, 1966, dalam Spreitzer, 1995:1446). Individu dengan *internal locus of control* umumnya lebih cenderung merasa mampu membentuk kerja mereka dan lingkungan kerja, juga merasa diberdayakan. Sebaliknya individu dengan *external locus of control* cenderung melihat perilaku mereka sangat dipengaruhi oleh sistem yang dominan.

3. *Information*

Kanter (1989, dalam Spreitzer, 1995:1447) menyarankan bahwa agar dapat memberdayakan, suatu organisasi harus menyediakan informasi lebih untuk berbagai level karyawan melalui berbagai media. Sedangkan Lawler (1992, dalam Spreitzer, 1995:1447) menyarankan bahwa terdapat 2 (dua) jenis informasi spesifik yang sangat penting untuk pemberdayaan: (1) informasi tentang misi organisasi, dan (2) informasi tentang kinerja. Informasi tentang misi merupakan anteseden penting dari pemberdayaan karena (1) hal ini membantu untuk menciptakan makna dan tujuan (Conger dan Kanungo, 1988, dalam Spreitzer, 1995:1447), dan (2) meningkatkan kemampuan individu untuk mempengaruhi dan membuat keputusan yang tepat sesuai dengan tujuan dan misi organisasi (Lawler, 1992, dalam Spreitzer, 1995:1447).

4. *Rewards*

Variabel konteks kerja lain yang diyakini penting untuk pemberdayaan adalah sistem insentif yang memberikan penghargaan (*rewards*) terhadap kinerja (Bowen dan Lawler, 1992, dalam Spreitzer,

1995:1447). Untuk memberdayakan, sistem *rewards* harus mengakui kontribusi individu (Lawler, 186, dalam Spreitzer, 1995:1448). Insentif individu meningkatkan pemberdayaan dengan (1) mengakui dan memperkuat kompetensi pribadi, dan (2) menyediakan individu dengan insentif untuk ikut serta dan mempengaruhi proses pengambilan keputusan di tempat kerja.

Pemberdayaan yang dilakukan tentu memiliki konsekuensi terhadap karyawan dan organisasi. Menurut Spreitzer (1995:1448), dalam konteks manajerial pemberdayaan memiliki potensi besar untuk memberikan kontribusi terhadap hasil, karena proses kerja tidak semata-mata disusun oleh aturan formal dan prosedur. Efektivitas manajerial secara umum didefinisikan sebagai sejauh mana seorang manajer memenuhi atau melebihi harapan peran pekerjaannya. Karena menurut definisi, manajer yang diberdayakan melihat diri mereka kompeten dan mampu mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerja, meteka secara proaktif akan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan mengantisipasi masalah dan bertindak secara independen.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, ditemukan hubungan dari setiap dimensi individual pemberdayaan dengan perilaku yang kondusif untuk efektivitas manajerial. Menurut Kanter (1983, dalam Spreitzer, 1995:1448) meaning menghasilkan komitmen yang tinggi dan konsentrasi. Competence menghasilkan usaha dan ketekunan dalam situasi yang menantang (Gecas, 1989, dalam Spreitzer, 1995:1448), mencapai harapan dan tujuan yang tinggi (Ozer dan Bandura, 1990, dalam Spreitzer, 1995:1448), dan performa yang tinggi (Locke, Frederick, Lee, dan Bobko, 1984, dalam Spreitzer, 1995:1448). Self-determination memiliki hasil dalam pembelajaran, minat dalam aktivitas, dan ketahanan dalam menghadapi kesulitan (Deci dan Ryan, 1987, dalam Spreitzer, 1995:1448). Sedangkan Impact dikaitkan dengan tidak adanya penarikan dari situasi sulit dan kinerja yang tinggi (Ashfort, 1990, dalam Spreitzer, 1995:1448).

Untuk mengukur variabel pemberdayaan karyawan pada penelitian ini digunakan 4 (empat) dimensi yang dikemukakan oleh Thomas dan Velthouse (1990, dalam Spreitzer, 1995:1443), dengan indikator yang dikembangkan dari pengukuran pemberdayaan menurut Ismail et al. (2011:96).

2.2.2. Organizational Citizenship Behavior

Setiap karyawan yang bekerja untuk suatu organisasi memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik. Salah satunya adalah dengan memberi kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengerahkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki. Karyawan yang mengerahkan dan menampilkan kemampuan serta keterampilannya ini berusaha untuk menjadi lebih baik dari yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya. Karyawan seperti ini telah menampilkan *extra-role behavior*. Menurut Katz (1964, dalam Purba dan Seniati, 2004:105) *extra-role behavior* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat di dalam deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan, karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Selain itu Dyne (1995, dalam Chien, 2010) mengatakan bahwa *extra-role behavior* didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi, dimana karyawannya bekerja dengan melebihi peran yang diharapkan.

Extra-role behavior di dalam organisasi ini lebih lanjut dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB), sedangkan individu yang menampilkan *extra-role behavior* ini disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Seperti yang dikatakan oleh Podsakoff et al. (2000:524), karyawan yang mematuhi semua aturan dan peraturan bahkan ketika tidak ada yang melihat, mereka dianggap sebagai “*good citizen*”. Organ (1988, dalam Purba dan Seniati, 2004:106) mendefinisikan OCB sebagai suatu bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan kata lain, perilaku ini

tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja, sehingga jika tidak dilakukan tidak akan diberi hukuman.

OCB memiliki dampak yang baik dan juga penting bagi efektivitas dan efisiensi tim kerja dan organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Menurut Posakoff et al. (2000, dalam Sharma, Bajpai, dan Holani, 2011:67) OCB menyediakan sarana untuk mengelola ketergantungan di antara anggota dalam unit kerja, yang meningkatkan hasil kolektif yang dicapai, mengurangi kebutuhan organisasi untuk mencurahkan sumber daya yang langka untuk fungsi pemeliharaan sederhana yang dapat digunakan untuk produktivitas organisasi, dan meningkatkan kinerja dan kemampuan masing-masing anggota dalam perencanaan, penjadwalan, pemecahan masalah, dan sebagainya.

Menurut Sloat (1999, dalam Setiawan, 2010:15) OCB adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta atau sukarela yang secara formal tidak berada dalam sistem reward. Dapat juga dikatakan bahwa OCB merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain, hal itu diekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan diri sendiri demi terwujudnya kesejahteraan bagi orang lain.

Beberapa contoh perilaku yang termasuk ke dalam OCB adalah membantu rekan kerja, secara sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, dan tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2001). Selain itu contoh jelas dari OCB lainnya adalah rekan kerja yang bersedia secara sukarela untuk menjadi komite khusus atau satuan tugas-tugas, dan mereka yang selalu mengatakan hal-hal yang positif kepada publik mengenai tempat mereka

bekerja (Schermerhorn et al., 2010:74).

Luthans (2011:149) mengatakan bahwa OCB ini direfleksikan atau dicerminkan oleh karyawan yang mempunyai sikap kooperatif, suka membantu, peduli, dan teliti. Dengan sikap tersebut menunjukkan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan dari organisasi mereka yang memperlakukan mereka secara adil dan baik. Hal tersebut mendorong mereka untuk bekerja melampaui persyaratan kerja formal.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa OCB menggambarkan tindakan atau perilaku karyawan yang berusaha dan bersedia untuk membantu rekan kerja dan bekerja secara sukarela di luar tugas yang telah ditentukan atau dipersyaratkan dalam pekerjaan dan mencapai hasil yang lebih baik di atas standar yang telah ditentukan.

Selanjutnya Organ (1988, dalam Purba dan Seniati, 2004:106) membagi OCB ke dalam 5 (lima) dimensi, yaitu :

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu lain dalam organisasi.
2. *Courtesy*, yaitu membantu rekan kerja dalam mencegah timbulnya masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya, dengan cara memberi saran dan informasi serta menghargai hak dan kebutuhan mereka.
3. *Sportmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang baik di tempat kerja tanpa mengeluh.
4. *Civic Virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli dengan kelangsungan hidup organisasi.
5. *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi organisasi, dan juga mematuhi peraturan-peraturan organisasi.

Sedangkan Van Scotter dan Motowidlo (1996, dalam Setiawan, 2010:19) membagi OCB menjadi 2 (dua) dimensi, yaitu :

1. *Interpersonal facilitation*, di dalamnya memuat dimensi yang dikemukakan oleh Organ (1988), yaitu *altruism* dan *courtesy*.

2. *Job dedication*, di dalamnya terdapat elemen ketahanan untuk menyelesaikan tugasnya masing-masing dan memuat dimensi seperti yang diungkapkan oleh Organ (1988), yaitu *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*.

Selain itu Bolino, Turnley, & Bloodgood (2002, dalam Setiawan, 2010:18) juga mengemukakan tiga dimensi OCB, yaitu :

1. *Obedience*

Karyawan menunjukkan ketaatan melalui kemauan mereka untuk respek terhadap peraturan, prosedur maupun instruksi organisasi. Perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan ketepatan waktu masuk kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan tindakan pengurusan terhadap sumber atau asset organisasi.

2. *Loyalty*

Karyawan menunjukkan kesetiannya pada organisasi ketika mau menanggukkan kepentingan pribadi mereka bagi keuntungan organisasi dan untuk memajukan serta membela organisasi.

3. *Participation*

Karyawan menunjukkan tanggung jawabnya secara penuh dengan keterlibatannya dalam keseluruhan aspek-aspek kehidupan organisasi, selalu mengikuti informasi perkembangan organisasi, memberikan saran kreatif dan inovatif kepada rekan kerja, menyiapkan penyelesaian masalah sebelum diminta, dan berusaha mendapatkan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerjanya.

OCB yang dimiliki karyawan tidak muncul dengan sendirinya. Luthans (2011:149) mengatakan bahwa dimensi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan dengan OCB. Selain itu karyawan juga harus diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Beberapa penelitian telah menemukan hubungan yang kuat antara keadilan dan OCB. Seperti

yang dikatakan oleh Organ (1990, dalam Moorman, Blakely, dan Niehoff, 1998:351) bahwa persepsi keadilan memiliki peran penting dalam mendorong OCB. Keadilan disini menjelaskan pertukaran sosial dimana karyawan menunjukkan OCB untuk membalas perlakuan adil yang ditawarkan dan dilakukan oleh organisasi. Dengan begitu karyawan yang memiliki OCB secara sukarela akan bekerja melebihi persyaratan formal yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini, variabel *organizational citizenship behavior* akan diukur dengan menggunakan 5 (lima) dimensi dari Organ (1988, dalam Purba dan Seniati, 2004:106), yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan juga *conscientiousness*.

2.2.3. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pemberdayaan dan OCB memiliki peran yang penting dalam proses keberhasilan dan perkembangan kinerja organisasi (Bagheri, Matin, dan Amighi, 2011:53). Cushman (1984, dalam Bagheri, Matin, dan Amighi, 2011:55) mempelajari pemberdayaan dan OCB pada industri makanan, dan menemukan hubungan yang positif antara pemberdayaan dan OCB dalam organisasi. Cushman mengatakan bahwa terdapat hubungan parsial antara *meaning sense* dan *personal initiative*, *selection sense* dan *personal innovation*, serta *impact sense* dan *organizational support*. Selanjutnya Nykodym (1994, dalam Bagheri, Matin, dan Amighi, 2011:56) mengemukakan bahwa karyawan yang diberdayakan memiliki kepuasan kerja serta motivasi yang lebih tinggi, dan juga loyalitas terhadap organisasi. Selain itu Morrison (1996, dalam Bagheri, Matin, dan Amighi, 2011:56) juga menemukan bahwa karyawan yang diberdayakan memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengekspresikan OCB.

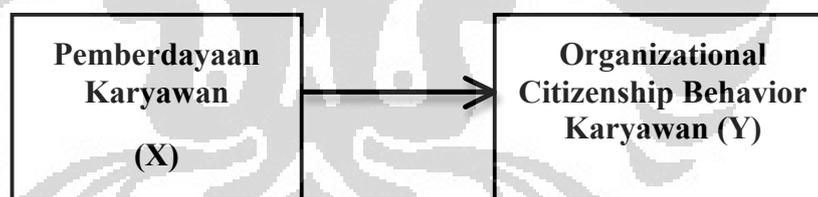
Dalam penelitian selanjutnya, Watt dan Schaffer (2003, dalam Bagheri, Matin, dan Amighi, 2011:56) mempelajari hubungan antara pemberdayaan karyawan dan OCB di *Hong Kong Investment Bank*. Dalam

penelitian itu mereka menegaskan asumsi bahwa pemberdayaan karyawan mempengaruhi OCB. Penelitian mereka membuktikan bahwa *meaningfulness feeling* merupakan faktor utama untuk *courtesy* dan *respect*, *competency* adalah faktor utama bagi *conscientiousness* dan *generosity*, sedangkan *self-organization* merupakan faktor utama untuk *philanthropy*, dan *impact* merupakan faktor untuk *consciensiousness*.

2.3. Model Analisis

Model analisis merupakan gambaran sederhana tentang hubungan di antara variabel (Prasetyo dan Jannah, 2006:75). Hubungan antar variabel dalam penelitian ini bersifat asimetris, yaitu bersifat satu arah. Sehingga fokus pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi tidak berlaku sebaliknya.

Gambar 2.1. Model Analisis Penelitian



- 1.) Variabel X adalah variabel independen, yaitu sebagai variabel bebas yang memberikan pengaruh terhadap variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan.
- 2.) Variabel Y adalah variabel dependen, yaitu sebagai variabel terikat yang mendapat pengaruh dari variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* karyawan.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Watt dan Schaffer (2003, dalam Bagheri, Matin, dan Amighi, 2011:56) melakukan penelitian mengenai hubungan antara pemberdayaan karyawan dan OCB di *Hong Kong Investment Bank*. Hasil dari penelitian ini menegaskan asumsi bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh terhadap OCB. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Watt dan Schaffer tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

2.5. Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep merupakan penggambaran prosedur yang diperlukan untuk memasukkan unit-unit analisis ke dalam kategori-kategori tertentu dari tiap variabel (Prasetyo dan Jannah, 2006:90). Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Elnusa, Tbk. Peneliti menggunakan 4 (empat) dimensi dari Thomas dan Velthouse (1990, dalam Spreitzer, 1995:1443) dan juga indikator dari Ismail et al. (2011:96) dalam mengukur pemberdayaan karyawan, sedangkan untuk mengukur OCB menggunakan 5 (lima) dimensi dari Organ (1988, dalam Purba dan Seniati, 2004:106) yang kemudian dikembangkan oleh peneliti. Secara lebih lanjut akan dijabarkan ke dalam

operasionalisasi konsep untuk memperjelas batasan dari variabel-variabel tersebut. Operasionalisasi konsep yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep

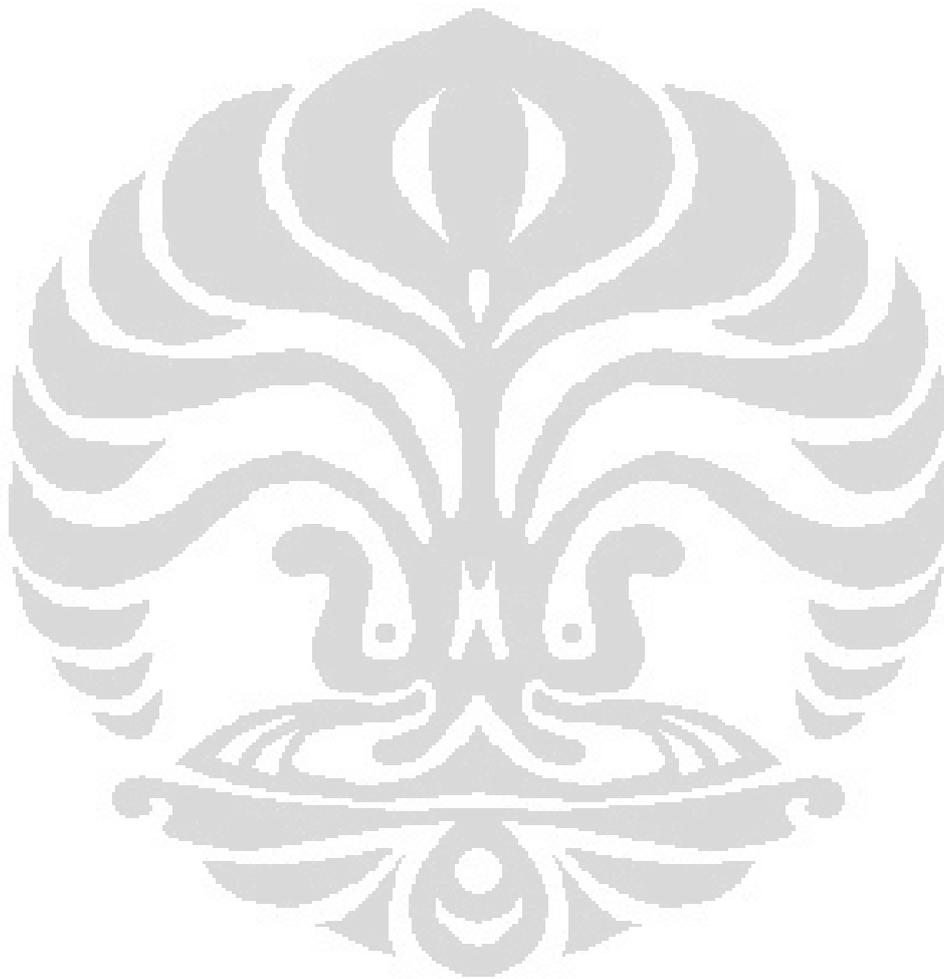
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pemberdayaan Karyawan	<i>Meaning</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang dilakukan penting 2. Aktivitas pekerjaan memiliki arti 3. Peduli dengan yang dikerjakan 	Interval
	<i>Competence</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 4. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan 5. Dapat menyelesaikan pekerjaan 	Interval
	<i>Self-determination</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menentukan sendiri bagaimana pekerjaan yang dilakukan 2. Memiliki otonomi untuk membuat keputusan dalam proses kerja 3. Kesempatan memilih cara untuk melakukan pekerjaan 	Interval

	<i>Impact</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki dampak yang besar terhadap kejadian dalam departemen 2. Memiliki kontrol atas kejadian dalam departemen 3. Pekerjaan yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi 	Interval
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Altruism</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk kerja 2. Membantu rekan kerja yang pekerjaannya <i>overload</i> 3. Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan 4. Membantu proses orientasi karyawan baru 	Interval
	<i>Courtesy</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi informasi yang dibutuhkan rekan kerja 2. Memberi semangat kepada rekan kerja 3. Bediskusi 	Interval

		sebelum mengambil keputusan atau tindakan yang berhubungan dengan rekan kerja	
	<i>Sportmanship</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak mengeluh 2. Menerima keadaan yang kurang menyenangkan di tempat kerja 3. Tidak mencari-cari kesalahan 4. Tidak menyakiti hati rekan kerja 	Interval
	<i>Civic Virtue</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menjelekkan unit kerja 2. Memberi masukan yang membangun 3. Mengikuti perkembangan 	Interval
	<i>Conscientiousness</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiba lebih awal 2. Tidak bolos kerja tanpa alasan jelas 3. Tidak mengulur waktu saat jam istirahat selesai 4. Bekerja pada hari libur 5. Menjaga kebersihan 6. Menggunakan fasilitas kantor untuk urusan 	Interval

		pekerjaan	
--	--	-----------	--

Sumber : Thomas dan Velthouse (1990, dalam Spreitzer, 1995:1443), Ismail et al. (2011:96), dan Organ (1988, dalam Purba dan Seniati, 2004).



BAB 3

METODE PENELITIAN

Metode merupakan suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan menggunakan langkah-langkah yang sistematis. Metode penelitian merupakan bagian yang penting dalam sebuah penelitian, sehingga harus ditetapkan dengan baik. Metode yang digunakan dalam rancangan penelitian terdiri dari beberapa unsur, meliputi :

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan cara berfikir deduktif, dimana teori ditempatkan sebagai titik tolak utama untuk menjawab permasalahan yang diangkat dan proses penelitian dilakukan secara bertahap mengikuti satu garis lurus atau linier. Pendekatan ini bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel, menguji relevansi suatu teori, dan mendapatkan suatu generalisasi yang mempunyai predikti. Menurut Neuman (2007) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan melalui suatu rangkaian penelitian yang berawal dari sejumlah teori. Lalu teori tersebut dideduksikan menjadi suatu hipotesis dan asumsi-asumsi suatu kerangka pemikiran yang dijabarkan dalam sebuah model analisis yang terdiri dari variabel yang mengarah kepada operasionalisasi konsep. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk membantu dalam mengevaluasi sejauh mana data yang dihasilkan melalui metode tertentu yang valid dan benar-benar menggambarkan realitas yang ada.

3.2. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam penelitian eksplanatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Elnusa, Tbk. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat (Prasetyo dan Jannah, 2005). Penelitian

eksplanasi mengidentifikasi perilaku sosial, kepercayaan, kondisi, dan peristiwa; mendokumentasikan penyebab, teori, dan memberikan alasan (Neuman, 2007).

Jika dilihat berdasarkan dimensi waktunya, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian *cross sectional*, karena dilakukan dalam satu waktu tertentu. Penelitian ini hanya digunakan dalam waktu tertentu, dan tidak akan dilakukan penelitian lain di waktu berbeda untuk diperbandingkan.

Berdasarkan manfaatnya, penelitian dibagi menjadi 2 (dua), yaitu penelitian murni dan terapan. Penelitian murni adalah penelitian yang dilakukan karena kebutuhan peneliti sendiri, dan mencakup penelitian-penelitian yang dilakukan dalam kerangka akademis. Sedangkan penelitian terapan adalah penelitian yang dilakukan untuk memecahkan masalah yang ada dan hasilnya dapat segera diaplikasikan (Prasetyo dan Jannah, 2006:38-39). Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian terapan.

3.3. Lokasi Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan, penulis menentukan lokasi penelitian di PT. Elnusa, Tbk yang berlokasi di Graha Elnusa, Jl. T.B. Simatupang Kav. 1B Jakarta 12560.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang menunjang pembahasan data dari berbagai sumber, seperti dengan mempelajari beberapa literatur ilmiah dan juga dengan mengamati langsung terhadap objek permasalahan. Sedangkan data primer diperoleh melalui metode *survey*, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan informasi dan data responden. Kuesioner terdiri dari sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang akan diuji serta identitas responden. Penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap

organizational citizenship behavior karyawan. Selain kuesioner juga dilakukan wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait yang memahami hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan alat bantu *personal computer* (PC) dengan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) Windows versi 17. Penggunaan SPSS ini sangat bermanfaat, sehingga dapat diperoleh perhitungan statistik deskriptif seperti mean, deviasi standar, skor minimum, skor maksimum, dan distribusi frekuensinya. Sedangkan untuk menguji kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini digunakan analisis regresi linear tunggal.

Kuesioner dalam penelitian ini dirancang dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan itu (Prasetyo dan Jannah, 2006:110). Dalam penelitian ini variabel pemberdayaan dan *organizational citizenship behavior* diukur dengan menggunakan *5 point scale* derajat kesetujuan (1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Kurang Setuju, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju).

Selanjutnya akan dilakukan analisis statistik deskriptif, yaitu analisis informasi data mentah ke dalam bentuk yang mudah dipahami atau diinterpretasikan. Bentuk interpretasinya dapat berupa tabel frekuensi, grafik, maupun teks yang akan memudahkan dalam proses analisis berikutnya. Hasil dari analisis deskriptif ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu rangkuman statistik yang menunjukkan karakteristik responden dan rangkuman yang menunjukkan *mean* atau rata-rata. Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif dengan *mean* akan dilakukan dengan menghitung batasan-batasan untuk setiap kelas. Nilai *mean* atas jawaban responden yang terkumpul, kemudian dikelompokkan untuk melihat kecenderungan penilaian responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti menginterpretasikan jawaban responden. Pemberian batas kelas dalam kategori baru bertujuan untuk memudahkan peneliti memutuskan pengkategorisasian dari *mean*. Dalam penelitian ini terdapat lima

kelas dari 1 sampai 5. Untuk mengetahui batasan nilai untuk setiap kelas maka digunakan rumus :

$$\frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.1
Pembagian Kelas Analisis Deskriptif Mean

Kategori	Batasan
Sangat Rendah	$1,0 < x \leq 1,8$
Rendah	$1,8 < x \leq 2,6$
Agak Rendah	$2,6 < x \leq 3,4$
Tinggi	$3,4 < x \leq 4,2$
Sangat Tinggi	$4,2 < x \leq 5,0$

Sumber : telah diolah kembali

Selanjutnya untuk menguji kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana (*simple regression*). Regresi linier sederhana disebut juga dengan regresi dua variabel (*bivariate regression*), yaitu sebuah prosedur untuk memperoleh suatu hubungan matematis, dalam bentuk persamaan, antara sebuah variabel metrik dependen atau kriterion dengan sebuah variabel metrik dependen atau prediktor (Malhotra, 2007). Dua variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel dependen yang terdiri dari 4 (empat) dimensi pemberdayaan, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*.
- b. Variabel independen yang terdiri dari 5 (lima) dimensi organizational citizenship behavior, yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *consciousness*.

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah suatu *instrument* penelitian dikatakan valid, maka dilakukan pengukuran validitas terhadap *instrument* tersebut. Jika ada

komponen pertanyaan yang tidak memenuhi syarat valid dan reliabel, maka komponen pertanyaan tersebut tidak akan dihitung dalam pengolahan data.

Pengujian validitas dan reliabilitas awal akan dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil *pretest* kuesioner yang disebarkan kepada calon responden. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*. Dari hasil pengujian ini dapat diketahui indikator-indikator mana saja yang relevan dengan variabel penelitian, dan pertanyaan mana saja yang tidak signifikan yang kemudian akan dihilangkan dari pertanyaan kuesioner. Hasil akhir yang diharapkan adalah diperolehnya pertanyaan-pertanyaan yang valid dan reliabel sesuai dengan metode yang ditentukan. Pengukuran validitas dilakukan dengan menganalisis faktor kepada hasil *pretest* untuk melihat nilai Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, *Anti-image Matrices*, *Total Variance Explained*, dan *Factor Loading of Component Matrix*. Penjelasan tentang pengukuran-pengukuran nilai tersebut dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Ukuran Validitas

No.	Ukuran Validitas	Nilai yang Disyaratkan
1.	Kaiser-Meyer-Olkin <i>Measure of Sampling Adequacy</i> KMO MSA adalah statistik yang mengindikasikan proporsi variasi dalam variabel yang merupakan variasi umum (<i>common variance</i>), yakni variasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dalam penelitian.	Nilai KMO di atas .500 menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan
2	Bartlett's Test of Sphericity Bartlett's Test of Sphericity mengindikasikan bahwa matriks korelasi adalah matriks identitas, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel dalam faktor bersifat <i>related</i> atau <i>unrelated</i>	Nilai signifikansi adalah hasil uji. Nilai yang kurang dari .05 menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel, merupakan nilai yang diharapkan
3	<i>Anti-image Matrices</i> Setiap nilai pada kolom matriks korelasi <i>anti-image</i> menunjukkan <i>Measure of Sampling Adequacy</i> dari masing-masing indikator	Nilai diagonal <i>anti-image correlation matrix</i> di atas .500 menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel

		lainnya di dalam faktor tersebut
4	Total Variance Explained Nilai pada kolom “Cummulative %” menunjukkan persentase variansi yang disebabkan oleh keseluruhan faktor	Nilai ‘Cummulative %’ harus lebih besar dari 60 %
5	Component Matrix Nilai <i>Factor Loading</i> dari variabel-variabel komponen faktor	Nilai <i>Factor Loading</i> lebih besar atau sama dengan .600

Sumber: Hair *et al*, 2006

Berdasarkan definisinya, validitas adalah tingkat kesesuaian antara suatu batasan konseptual yang diberikan dengan bantuan operasional yang telah dikembangkan. Dalam penggunaan konvensional, validitas merujuk pada sejauh mana sebuah pengukuran empiris merefleksikan arti sesungguhnya dari konsep yang digunakan. Sebuah skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila pengukuran tepat dilakukan menurut apa yang seharusnya diukur. Validitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seberapa baik konstruk penelitian didefinisikan oleh variabel pengukuran yang digunakan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi yang mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator mengukur sebuah konsep. Dengan kata lain, suatu perangkat ukur (kumpulan indikator) harus mencerminkan semua dimensi dalam sebuah variabel. Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan sebagai variabel independen, dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen.

Setelah dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah mengukur reliabilitas. Reliabilitas dimaknai sebagai *dependability consistency*, artinya output angka-angka yang dihasilkan dari suatu indikator tidak bervariasi karena adanya karakteristik dari proses pengukuran atau instrumen penelitian itu sendiri. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang konsisten. Selain itu, reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Analisis reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat akurasi dan presisi dari jawaban yang mungkin dari beberapa pertanyaan.

Dalam penelitian ini, perkiraan yang akan digunakan adalah *cronbach's alpha*. Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti dalam menentukan tingkat kepercayaan bahwa masing-masing indikator tersebut bersifat konsisten dalam pengukurannya. Menurut Malhotra nilai reliabilitas yang baik untuk indikator penelitian adalah 0.600 atau *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ (Malhotra, 2007).

3.7. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah yang dimiliki populasi tersebut (Singarimbun, 1989). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian non-manajerial PT. Elnusa, Tbk Jakarta yang berjumlah 167 orang, sedangkan yang menjadi sampel penelitian adalah beberapa karyawan tetap PT. Elnusa, Tbk Jakarta bagian non-manajerial.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin (dalam Prasetyo dan Jannah, 2006:137), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n = besaran sampel

N = besaran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (sebesar 10%)

Dengan menggunakan rumus tersebut, didapatkan jumlah sampel sebesar 63 orang karyawan tetap PT. Elnusa, Tbk yang bekerja di bagian non-manajerial.

3.7.1. Teknik Penarikan Sampel

Sampel yang diambil dianggap dapat mewakili dan menggambarkan keadaan atau ciri dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling* tidak proporsional. Teknik ini digunakan pada populasi yang tidak homogen (heterogen). Peneliti menggunakan teknik *stratified random sampling* tidak proporsional karena karyawan PT. Elnusa, Tbk terbagi ke dalam beberapa divisi yang jumlah karyawan di masing-masing divisi tidak proporsional, sehingga akan diambil sampel dari beberapa divisi tersebut.



BAB 4

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Elektronika Nusantara, yang sekarang menjadi PT. Elnusa, Tbk, berdiri pada tahun 1969. Perseroan ini pada awalnya bergerak sebagai pendukung operasi perusahaan induk, yaitu PT. Pertamina (Persero), terutama dalam memberikan pelayanan, seperti pemeliharaan dan perbaikan di bidang peralatan komunikasi elektronik, peralatan navigasi, dan sistem radar kapal pengangkut migas di Indonesia. Pada tahun 1972 perseroan mulai memasuki industri *seismic* dengan membentuk divisi *seismic data processing*. Lalu tahun-tahun berikutnya perseroan mendirikan perusahaan *workover hydraulic* dan mengakuisisi perusahaan *drilling*. Selanjutnya pada tahun 2007 perseroan melakukan restrukturisasi korporasi dan aktivitas bisnis dengan tujuan memposisikan diri sebagai perusahaan migas pertama di Indonesia yang mampu menawarkan jasa hulu migas terintegrasi (*Integrated Oil & Gas Services*). Pada tahun 2008 perseroan dinyatakan efektif sebagai perusahaan terbuka, sehingga namanya menjadi PT. Elnusa, Tbk.

PT. Elnusa, Tbk terbagi menjadi 3 divisi utama yang bergerak di bagian operasional, yaitu *Geoscience Services* (GSC), *Drilling Services* (EDS), *Oilfield Services* (OFS). Selain bagian operasional juga ada bagian *shared service* atau *support* yang menopang kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh divisi-divisi operasional tersebut. Divisi *support* atau *shared service* PT. Elnusa, Tbk dibagi ke dalam 12 divisi.

4.1.1 Visi dan Misi PT. Elnusa, Tbk

a. Visi

Menjadi perusahaan kelas dunia dan kebanggaan Negara di bidang jasa hulu migas untuk memberi nilai tambah yang optimal bagi stakeholders.

b. Misi

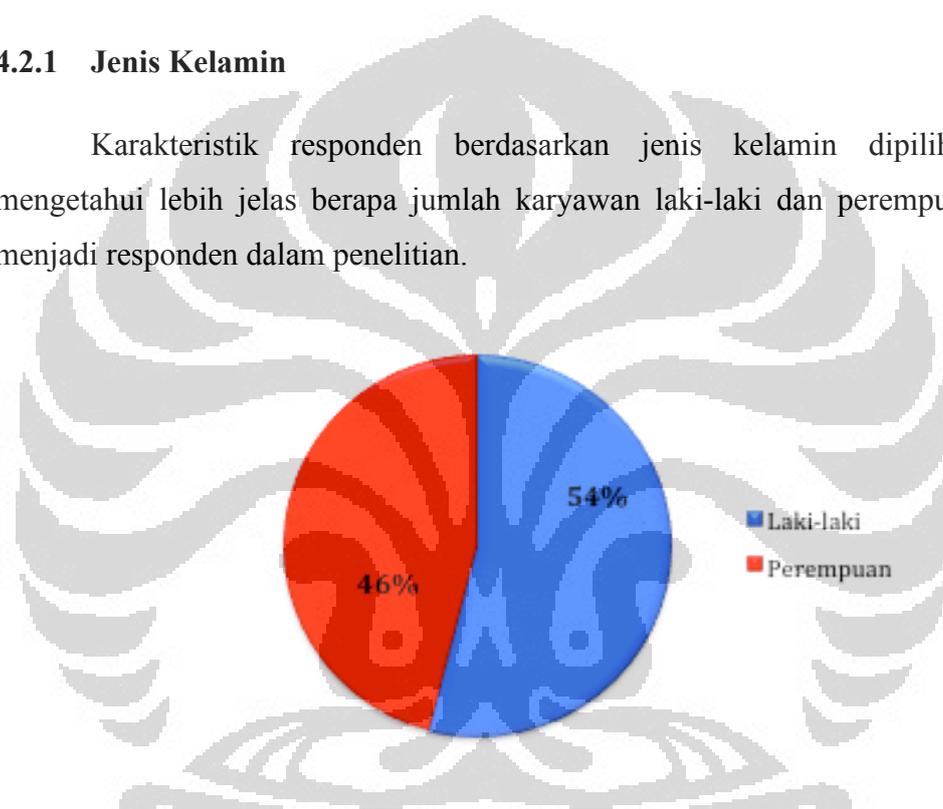
- Memberi layanan jasa terintegrasi yang bermutu tinggi (*one stop services*) untuk kepuasan dan loyalitas pelanggan, didukung oleh profesionalisme SDM, ketersediaan peralatan, penguasaan teknologi, *continual improvement* dan pengembangan inovasi produk.
- Melaksanakan seluruh kegiatan usaha berdasarkan kaidah *good engineering practices* dengan standard kelas dunia serta mewujudkan *operation excellence* melalui penerapan kaidah-kaidah QA (Quality Assurance) dan HSE (Health, Safety, & Environment) yang benar dan konsisten sebagai realisasi keunggulan perusahaan.
- Meningkatkan pertumbuhan skala usaha secara berkesinambungan dan disertai dengan peningkatan kinerja finansial maupun non finansial.
- Meningkatkan nilai pemegang saham secara berkelanjutan, serta kesejahteraan maupun kesempatan untuk berkembang bagi karyawan. Membina hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan dengan pemerintah, mitra kerja maupun masyarakat dimana perusahaan beroperasi.

4.2 Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei 2012 dengan menyebarkan kuesioner kepada 63 responden, dari keseluruhan populasi 167 karyawan. 63 responden ini terbagi ke dalam 12 divisi yang berbeda, karena itu digunakan teknik *stratified random sampling* tidak proporsional untuk pengambilan sampel. Dalam kuesioner ini karakteristik responden dibagi menjadi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

4.2.1 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dipilih untuk mengetahui lebih jelas berapa jumlah karyawan laki-laki dan perempuan yang menjadi responden dalam penelitian.

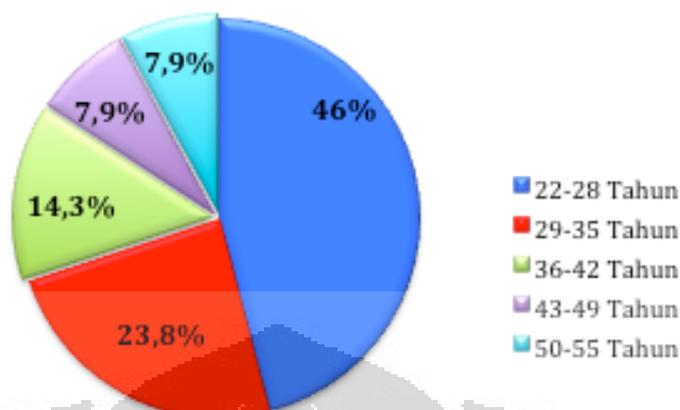


Grafik 4.1 Jenis Kelamin Responden

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Dari hasil pengolahan data terhadap 63 responden, diperoleh hasil bahwa jumlah karyawan tetap bagian non-manajerial PT. Elnusa, Tbk yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 34 orang (54%) dan 46% atau setara dengan 29 orang karyawannya adalah perempuan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden cukup seimbang antara laki-laki dan perempuan.

4.2.2 Usia Responden



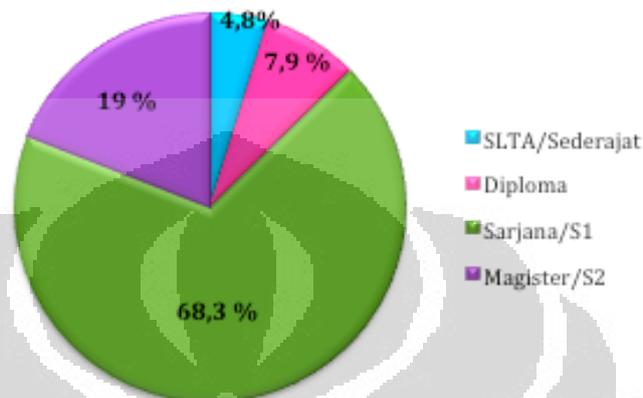
Grafik 4.2 Usia Responden

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Dalam grafik 4.2 dapat dilihat rentang usia responden dalam penelitian ini. Usia responden diklasifikasikan ke dalam lima kelompok usia. Hal ini dilakukan agar memudahkan peneliti dalam mengolah data dan menganalisisnya. Dari total 63 responden, sebanyak 29 responden (46%) berada pada rentang usia 22-28 tahun. Pada rentang usia 29-35 tahun terdapat 15 responden (23,8%). Selanjutnya sebanyak 9 responden (14,3%) berada pada rentang 36-42 tahun, 5 responden (7,9%) berada pada rentang usia 43-49 tahun, dan sebanyak 5 responden (7,9%) berada pada rentang 50-55 tahun. Dengan demikian berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang 22-28 tahun (sebesar 69,8%). Hal ini dikarenakan umumnya pada rentang usia 22-35 tahun merupakan usia produktif bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan maksimum. Karena itu kelas usia 22-28 tahun dan kelas usia 29-35 tahun memiliki jumlah responden lebih banyak dibanding kelas usia lainnya yang lebih tua. Sedangkan PT. Elnusa, Tbk menetapkan batas usia pensiun karyawannya adalah 55 tahun.

4.2.3 Tingkat Pendidikan Terakhir

Karakteristik berikutnya adalah karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada grafik 4.3.



Grafik 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

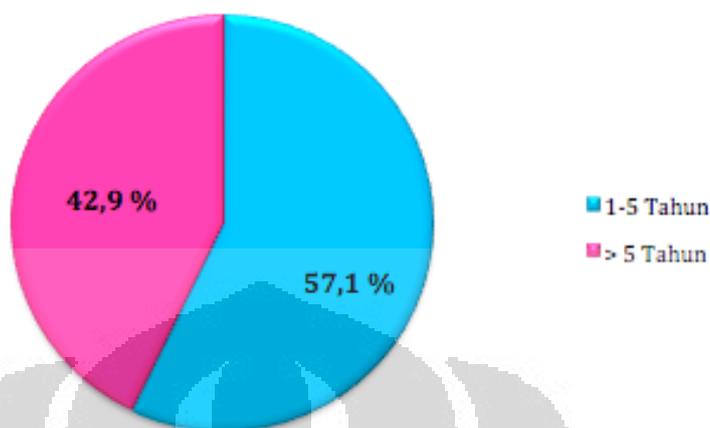
Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan grafik 4.3, dapat dilihat tingkat pendidikan terakhir responden pada umumnya adalah S1 dengan persentase sebesar 68,3 % (43 orang). Selanjutnya sebanyak 19 % (12 orang) merupakan responden dengan tingkat pendidikan S2, 7,9 % (5 orang) dengan tingkat pendidikan Diploma, dan 4,8 % (3) memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA/Sederajat. Identitas tingkat pendidikan dipilih untuk mengetahui secara lebih jauh bagaimana latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh setiap responden yang menjadi objek penelitian. Dari hasil penelitian diketahui bahwa jumlah karyawan tetap bagian non-manajerial PT. Elnusa, Tbk yang memiliki tingkat pendidikan S1 lebih banyak dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA/ sederajat, Diploma, maupun S2.

4.2.4 Lama Bekerja di Perusahaan

Karakteristik responden yang terakhir adalah lama bekerja di perusahaan. Identitas lama bekerja di perusahaan dipilih untuk mengetahui apakah responden

telah mempunyai masa kerja yang cukup lama di perusahaan. Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan dapat dilihat pada grafik 4.4.



Grafik 4.4 Lama Bekerja Responden

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Dari 63 responden yang merupakan karyawan tetap non-manajerial PT. Elnusa Tbk, sejumlah 57,1 % karyawan (36 orang) telah bekerja selama 1-5 tahun, sedangkan karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sejumlah 27 orang (42,9 %).

4.3 Pembahasan Hasil *Pre-test*

Pre-test dilakukan untuk uji kelayakan *instrument* yang akan digunakan agar dapat memastikan bahwa kuesioner yang akan dijadikan *instrument* pengumpulan data dapat dipahami dan dipersepsikan oleh responden sesuai dengan maksud penelitian, serta untuk mengetahui indikator-indikator mana saja yang relevan dengan variabel-variabel penelitian. Selain itu juga untuk melihat sejauh mana tingkat pengetahuan dan pemahaman responden mengenai sejumlah kalimat pertanyaan yang ada di dalam kuesioner sehingga memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan. *Pre-test* ini menguji pemahaman responden akan kata-kata dalam *instrument*. Dengan *pre-test* ini juga diharapkan peneliti akan dapat melihat perkiraan arah hasil penelitian secara dini. *Pre-test*

juga diadakan untuk menyempurnakan kuesioner. Melalui *pre-test* akan diketahui berbagai hal, yaitu apakah pertanyaan perlu dihilangkan atau ditambah, apakah pertanyaan dapat dipahami dengan baik oleh responden dan apakah pewawancara dapat menyampaikan pertanyaan tersebut dengan mudah, dan apakah urutan perlu diubah (Singarimbun, 1989).

Jumlah responden yang diambil untuk *pre-test* dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden. Menurut Singarimbun (1989), *pre-test* juga digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas dan validitas awal sebelum melakukan penyebaran data sebenarnya. Apabila dalam hasil *pre-test* ditemukan indikator dengan nilai validitas dan reliabilitas yang rendah, maka peneliti akan melakukan perbaikan ataupun penghapusan pada indikator bersangkutan. Penentuan penghapusan indikator dilihat dari nilai validitas dan reliabel, apabila nilai validitas di setiap indikator diatas 0.5 maka indikator tersebut juga akan reliabel. Tetapi sebaliknya apabila indikator telah reliabel belum dipastikan bahwa indikator tersebut valid. Setelah penentuan valid dan reliabel di setiap indikator baru dapat dilakukan pengambilan keputusan untuk menghilangkan indikator tersebut.

4.3.1 Uji Validitas

Pengukuran validitas masing-masing dimensi penelitian dilakukan dengan KMO *Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, dan *Total Variance Explained*. Pengukuran kecukupan sampel dilakukan dengan KMO *Measure of Sampling Adequacy* untuk setiap variabel, dimana nilai di atas .500 menunjukkan bahwa kecukupan sampel adalah baik. Selanjutnya, Uji Nilai Signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* dibawah .05 menunjukkan probabilitas statistik bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar indikator di dalam faktor. Akhirnya, dilakukan pengukuran total variansi yang dapat dijelaskan (*total variance explained*) oleh model, dimana nilai yang diharapkan adalah minimum 60%. Dalam Tabel 4.1 disajikan uji-uji tersebut untuk setiap variabel.

Tabel 4.1 Validitas Masing-masing Dimensi

No	Dimensi Penelitian	KMO <i>Measure of Sampling Adequacy</i>	Nilai Signifikansi <i>Bartlett's of Sphericity</i>	<i>Total Variance Explained</i>
Nilai yang diharapkan		> .500	< .005	> 60%
1.	Dimensi <i>Meaning</i>	0.612	0.000	73.905 %
2.	Dimensi <i>Competence</i>	0.697	0.000	72.687 %
3.	Dimensi <i>Self-determination</i>	0.700	0.000	75.923 %
4.	Dimensi <i>Impact</i>	0.761	0.000	87.741 %
5.	Dimensi <i>Altruism</i>	0.744	0.000	72.140 %
6.	Dimensi <i>Courtesy</i>	0.580	0.000	65.313 %
7.	Dimensi <i>Sportmanship</i>	0.764	0.000	60.683 %
8.	Dimensi <i>Civic Virtue</i>	0.675	0.002	63.380 %
9.	Dimensi <i>Consciousness</i>	0.801	0.000	61.195 %

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai uji validitas dimensi pada kuesioner *pre-test* di atas maka dapat disimpulkan, yaitu untuk pengukuran KMO *Measures of Sampling Adequacy*, nilai yang diharapkan adalah di atas 0.500. Dalam penelitian ini, semua dimensi telah melebihi standar yang diharapkan, karena nilai masing-masing KMO *Measures of Sampling Adequacy* berada di atas 0.500. Untuk pengukuran *Total Variance Explained* nilai yang diharapkan adalah berada di atas 60% dan dalam penelitian ini semua dimensi telah berada di atas angka 60%. Dengan demikian seluruh dimensi memenuhi persyaratan *overall fit* sehingga dapat diproses lebih lanjut. Nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* yang diharapkan adalah dibawah 0.5 dan dalam penelitian ini, semua dimensi telah melebihi standar yang diharapkan karena masing-masing nilainya adalah 0.000 sehingga menunjukkan bahwa kumpulan variabel dalam analisis faktor tersebut memang signifikan untuk diproses dan seluruh dimensi penelitian dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

Berikutnya, validitas masing-masing indikator penelitian dilakukan dengan melakukan uji *Anti-Image Matrices* dan pengukuran nilai *Factor Loading* untuk setiap indikator. Nilai *Anti-Image* yang diharapkan adalah minimum .500 sedangkan nilai *Factor Loading* yang diharapkan untuk *Component Matrix* adalah minimum .600. Nilai validitas indikator penelitian disajikan dalam Tabel 4.2

Tabel 4.2 Validitas Indikator Penelitian

No	Indikator	<i>Anti-Image Correlation Matrix</i>	<i>Factor Loading</i>
Nilai yang diharapkan		> .500	> .600
Variabel Pemberdayaan			
Dimensi <i>Meaning</i>			
1	Pekerjaan yang dilakukan penting	0.678	0.794
2	Aktivitas pekerjaan memiliki arti	0.570	0.932
3	Peduli dengan yang dikerjakan	0.622	0.847
Dimensi <i>Competence</i>			
4	Pengetahuan	0.590	0.770
5	Keterampilan	0.644	0.926
6	Sikap	0.778	0.856
7	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan	0.767	0.880
8	Dapat menyelesaikan pekerjaan	0.732	0.823
Dimensi <i>Self-determination</i>			
9	Menentukan sendiri bagaimana pekerjaan yang dilakukan	0.819	0.818
10	Memiliki otonomi untuk membuat keputusan dalam proses kerja	0.660	0.900
11	Kesempatan memilih cara untuk melakukan pekerjaan	0.667	0.894
Dimensi <i>Impact</i>			
12	Memiliki dampak yang besar terhadap kejadian dalam departemen	0.778	0.932
13	Memiliki kontrol atas kejadian dalam departemen	0.722	0.948
14	Pekerjaan yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi	0.788	0.930
Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>			
Dimensi <i>Altruism</i>			
15	Mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk kerja	0.663	0.945
16	Membantu rekan kerja yang pekerjaannya <i>overload</i>	0.814	0.871
17	Membantu rekan kerja yang mengalami	0.724	0.876

No	Indikator	<i>Anti-Image Correlation Matrix</i>	<i>Factor Loading</i>
	kesulitan dalam pekerjaan		
Nilai yang diharapkan		> .500	> .600
18	Membantu proses orientasi karyawan baru	0.903	0.684
Dimensi <i>Courtesy</i>			
19	Memberi informasi yang dibutuhkan rekan kerja	0.556	0.882
20	Memberi semangat kepada rekan kerja	0.819	0.607
21	Bediskusi sebelum mengambil keputusan atau tindakan yang berhubungan dengan rekan kerja	0.551	0.902
Dimensi <i>Sportmanship</i>			
22	Tidak mengeluh	0.722	0.844
23	Menerima keadaan yang kurang menyenangkan di tempat kerja	0.808	0.711
24	Tidak mencari-cari kesalahan	0.798	0.783
25	Tidak menyakiti hati rekan kerja	0.754	0.772
Dimensi <i>Civic Virtue</i>			
26	Tidak menjelekkkan unit kerja	0.661	0.809
27	Memberi masukan yang membangun	0.700	0.776
28	Mengikuti perkembangan	0.667	0.803
Dimensi <i>Consciousness</i>			
29	Tiba lebih awal	0.763	0.884
30	Tidak bolos kerja tanpa alasan jelas	0.849	0.899
31	Tidak mengulur waktu saat jam istirahat selesai	0.745	0.764
32	Bekerja pada hari libur	0.936	0.632
33	Menjaga kebersihan	0.767	0.782
34	Menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pekerjaan	0.823	0.697

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan hasil analisa data pada tabel diatas terlihat bahwa nilai *anti-image matrices* masing-masing indikator memenuhi syarat yaitu diatas 0.500 dan nilai *factor loading* tiap-tiap indikator juga memenuhi syarat diatas 0.600. Maka dari itu tidak ada penghilangan indikator yang dilakukan peneliti.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi internal dari indikator yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan konstruk laten. Reliabilitas yang tinggi memberikan dasar bagi tingkat kepercayaan bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai batas reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* yang biasanya diterima adalah 0.600 (Malhotra, 2007). Berikut dalam tabel 4.3 disajikan ukuran reliabilitas dimensi-dimensi yang terdapat dalam penelitian.

Tabel 4.3 Reliabilitas Dimensi Penelitian

No	Dimensi Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>
Variabel Pemberdayaan		
1	Dimensi <i>Meaning</i>	0.806
2	Dimensi <i>Competence</i>	0.903
3	Dimensi <i>Self-determination</i>	0.839
4	Dimensi <i>Impact</i>	0.930
Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>		
5	Dimensi <i>Altruism</i>	0.866
6	Dimensi <i>Courtesy</i>	0.734
7	Dimensi <i>Sportmanship</i>	0.783
8	Dimensi <i>Civic Virtue</i>	0.706
9	Dimensi <i>Consciousness</i>	0.849

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Hasil yang ditunjukkan dalam tabel uji reliabilitas di atas sudah cukup memuaskan. Nilai dalam tabel telah berada di atas standar nilai *Cronbach's Alpha* yang telah ditentukan yaitu berada di atas .600 sehingga semua dimensi ini bersifat *reliable*.

4.4 Bentuk Pemberdayaan Karyawan PT. Elnusa, Tbk

PT. Elnusa, Tbk melakukan pemberdayaan terhadap karyawannya. Ada beberapa bentuk pemberdayaan yang dilakukan oleh PT. Elnusa, Tbk. Seperti yang dikatakan oleh Pak Odang, selaku Manajer HRD Oilfield Services PT. Elnusa, Tbk Jakarta, karyawan-karyawan yang kompeten diberdayakan oleh perusahaan. Karyawan yang kompeten tersebut diberi kesempatan untuk

menangani proyek baru, dan juga dilibatkan dalam pengembangan proyek yang sedang dilakukan. Menurut Pak Odang, pemberdayaan yang ada di perusahaan lebih ke arah *coaching* atau *mentoring*. *Coaching* adalah suatu proses membantu individu atau karyawan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerjanya melalui refleksi tentang bagaimana mereka menerapkan pengetahuan atau keterampilan tertentu (Thorpe & Clifford, 2003:5), sedangkan *mentoring* merupakan suatu dukungan, bantuan, atau bimbingan yang diberikan oleh satu orang ke orang lain untuk mencapai suatu tujuan objektif atau selama beberapa periode waktu (Clutterbuck & Ragins, 2002, dalam Fielden, Davidson, dan Sutherland, 2009:93). Atau dapat dikatakan bahwa *coaching* berhubungan langsung dengan pekerjaan, sedangkan *mentoring* mencakup hal-hal atau permasalahan di luar pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa karyawan tidak hanya diberi pekerjaan tanpa bimbingan atau arahan dari atasan, melainkan atasannya memberi arahan terlebih dahulu hingga karyawan mengerti dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, atau dapat disebut dengan *on-the-job training*. Antara atasan dan karyawan terjadi komunikasi dua arah, dengan begitu maka terjadi proses *sharing*. Para karyawan bisa mendapatkan dan menambah ilmu dan informasi dari atasan mereka, bahkan dengan berbincang-bincang pun para karyawan bisa mendapatkan pengetahuan baru, dan hal tersebut dapat menjadi proses pembelajaran bagi karyawan.

Selain itu juga dilakukan rotasi pekerjaan karyawan ke beberapa divisi, agar karyawan tersebut dapat melakukan pembelajaran. Karena dari rotasi pekerjaan yang dilakukan, para karyawan dapat mempelajari hal-hal dari masing-masing divisi. Setelah melakukan pembelajaran tersebut maka karyawan tersebut tidak hanya memahami divisi yang ia tempati, tetapi juga divisi lain yang terkait dengan divisi tempatnya bekerja. Sehingga karyawan tersebut memiliki lebih banyak ilmu dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengalami rotasi pekerjaan.

Dengan pembelajaran-pembelajaran yang dilakukan di atas, karyawan akan mendapat lebih banyak ilmu, dan karyawan juga merasa lebih terikat dengan perusahaan karena merasa diberdayakan oleh perusahaan. Selain itu, para karyawan juga dapat menunjukkan kompetensi diri yang pada awalnya belum

dilihat oleh perusahaan. Dengan begitu karyawan juga akan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan penting bagi mereka, dan merasa bertanggung jawab atas apa yang terjadi di divisi mereka atau pun perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, diharapkan para karyawan dapat menjadi “good citizen” dengan mencerminkan *organizational citizenship behavior* di dalam perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Bolino, Turnley, dan Bloodgood (2002, dalam Setuawan, 2010:18) bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan dalam aspek-aspek kehidupan organisasi termasuk karyawan yang mencerminkan OCB.

4.5 Pembahasan Statistik Deskriptif

Pembahasan statistik deskriptif akan menjelaskan mengenai persebaran jawaban responden dan seberapa jauh variasi jawaban responden dari setiap dimensi penelitian ini. Pembahasan deskriptif dari jawaban responden akan dilakukan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*), sehingga dapat diketahui penyebaran jawaban dan dapat dibuat kesimpulan dari pembahasan deskriptif tersebut.

4.5.1 Pembahasan Statistik Deskriptif per Variabel

Pembahasan statistik deskriptif per variabel akan dilakukan dengan analisa *mean* dan didukung oleh frekuensi sebaran jawaban responden. Seluruh hasil *mean* dan frekuensi sebaran jawaban responden yang ada dalam penjelasan dari setiap dimensi penelitian bersumber dari pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 17.0.

4.5.1.1 Variabel Pemberdayaan

Variabel pemberdayaan memiliki 4 dimensi, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*.

a. Dimensi *Meaning*

Dimensi *meaning* merupakan nilai dari suatu tujuan, yang dinilai dalam hubungannya dengan cita-cita masing-masing individu. Dimensi ini terdiri dari 3 indikator, yaitu “pekerjaan yang dilakukan penting”, “aktivitas pekerjaan memiliki arti”, dan “peduli dengan yang dikerjakan”. Penilaian responden terhadap dimensi *meaning* dapat dilihat dari *mean* pada tabel 4.4 dan frekuensi persebaran jawaban tersebut dapat dilihat pada grafik 4.5.

Tabel 4.4 memberi gambaran bahwa penilaian responden terhadap dimensi *meaning* dilihat dari masing-masing indikator yang semuanya berada pada kategori tinggi. Nilai *mean* terbesar berada pada indikator pertama, yaitu sebesar 4.16 pada kategori tinggi. Persebaran jawaban responden lebih mengarah kepada jawaban setuju, dengan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, kemudian jumlah jawaban kurang setuju 2 responden, setuju 49 responden, dan sangat setuju 12 responden. Dari mayoritas jawaban responden yang merupakan karyawan tetap non-manajerial PT. Elnusa, Tbk menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan penting bagi mereka.

Tabel 4.4 *Mean* dimensi *meaning*

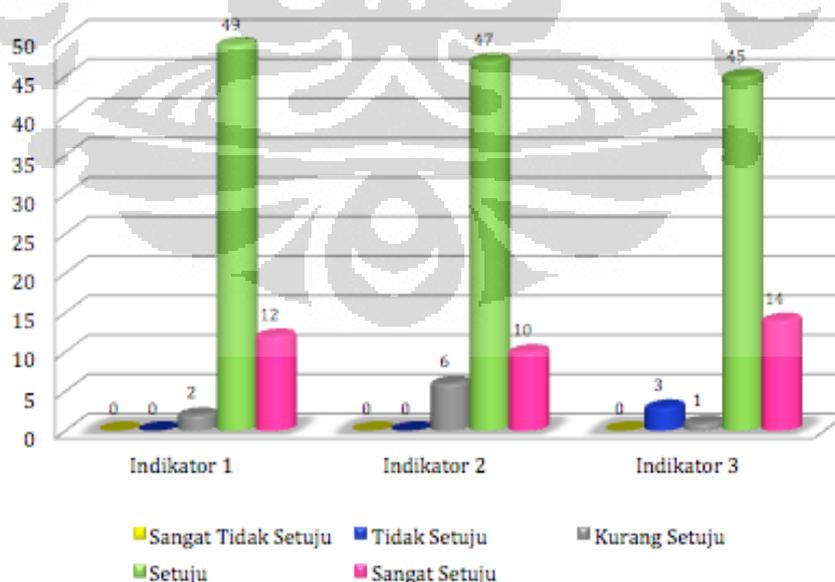
No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Pekerjaan yang dilakukan penting	4.16	Tinggi
2	Aktivitas pekerjaan memiliki arti	4.06	Tinggi
3	Peduli dengan yang dikerjakan	4.11	Tinggi
Dimensi <i>Meaning</i>		4.11	Tinggi

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Selanjutnya nilai *mean* tertinggi kedua berada pada indikator ketiga, yaitu “peduli dengan yang dikerjakan”, yang berada pada kategori tinggi, sebesar 4.11. Dalam indikator ini mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebanyak 45 responden. Selanjutnya 3 orang responden menjawab tidak setuju, 1 orang responden menjawab kurang setuju, dan

sebanyak 14 responden menjawab sangat setuju. Sedangkan *mean* terendah dalam dimensi ini berada pada indikator kedua, yaitu “aktivitas pekerjaan memiliki arti”, sebesar 4.06 dan masih berada pada kategori tinggi. Sebanyak 47 responden, atau merupakan mayoritas responden, menjawab setuju, 6 responden menjawab kurang setuju, dan 10 responden menjawab sangat setuju.

Dimensi *meaning* memiliki nilai *mean* sebesar 4.11 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Elnusa, Tbk menganggap pekerjaan dan aktivitas yang dilakukannya penting dan memiliki arti, serta peduli dengan apa yang dikerjakannya. Seperti yang dikatakan oleh Watt dan Schaffer (2003, dalam Bagheri, Matin, dan Amighi, 2011:57), *meaningfulness feeling* melibatkan karyawan dalam pekerjaan yang sesuai dengan nilai, ide, dan standar mereka. Selain itu juga dikatakan oleh Kanter (1983, dalam Spreitzer, 1995:1448) bahwa dimensi *meaning* menghasilkan komitmen dan konsentrasi yang tinggi. Karyawan merasakan hal tersebut dikarenakan adanya kesesuaian nilai, ide, dan standar yang dimiliki karyawan dan perusahaan. Dengan begitu maka komitmen karyawan dapat dihasilkan.



Grafik 4.5 Histogram frekuensi dimensi *meaning*

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

b. Dimensi *Competence*

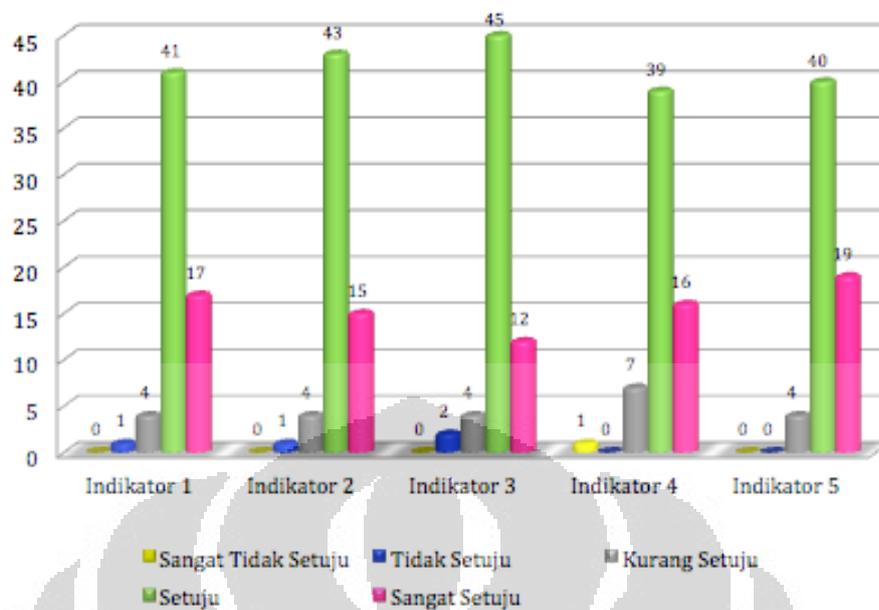
Dimensi *competence* merupakan kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Dimensi ini memiliki 5 indikator, yaitu “pengetahuan”, “keterampilan”, “sikap”, “pekerjaan sesuai dengan kemampuan”, dan “dapat menyelesaikan pekerjaan”. Berdasarkan tabel 4.5 didapat nilai *mean* yang berkisar antara 4.06 hingga 4.24 yang menandakan bahwa indikator termasuk ke dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan dalam dimensi *competence*, rata-rata mayoritas jawaban responden mengarah ke persetujuan atas masing-masing indikator. Hal ini diperkuat oleh grafik 4.6 yang menunjukkan jawaban responden yang mengarah ke persetujuan.

Tabel 4.5 *Mean* dimensi *competence*

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Pengetahuan	4.17	Tinggi
2	Keterampilan	4.14	Tinggi
3	Sikap	4.06	Tinggi
4	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan	4.10	Tinggi
5	Dapat menyelesaikan pekerjaan	4.24	Sangat Tinggi
Dimensi <i>Competence</i>		4.14	Tinggi

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Mean tertinggi terletak pada indikator kelima, yaitu “dapat menyelesaikan pekerjaan”. *Mean* dari indikator ini sebesar 4.24 dan termasuk di dalam kategori sangat tinggi, dengan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang, dan sebanyak 19 responden menjawab sangat setuju.



Grafik 4.6 Histogram frekuensi dimensi *competence*

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Mean tertinggi kedua dimiliki oleh indikator “pengetahuan”, dengan *mean* sebesar 4.17. Sebanyak 17 responden menjawab sangat setuju, 41 responden menjawab setuju, 4 orang responden menjawab kurang setuju, dan hanya 1 responden yang menjawab tidak setuju. Ketiga indikator selanjutnya adalah indikator kedua, keempat, dan ketiga, dengan nilai masing-masing *mean* sebesar 4.14, 4.10, dan 4.06. Indikator dengan *mean* terendah, yaitu “sikap”, memiliki persetujuan responden sebanyak 45 orang, 12 responden sangat setuju, 4 responden kurang setuju, dan 1 orang responden yang menjawab tidak setuju.

Dimensi ini memiliki nilai *mean* sebesar 1.14 dan masuk ke dalam kategori tinggi. Dengan kategori tersebut dapat mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Elnusa telah sesuai dengan yang dibutuhkan, dan juga mereka merasa kompetensi yang mereka miliki membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Gecas (1989, dalam Spreitzer, 1995:1448) mengatakan bahwa *competence* menghasilkan usaha dan ketekunan dalam situasi yang menantang dan juga performa yang tinggi (Locke, Frederick, Lee, dan Bobkno, 1984,

dalam Spreitzer, 1995:1448). Berdasarkan jawaban dari mayoritas responden, mereka setuju bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mereka miliki sesuai dan dapat membantu mereka dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan.

c. Dimensi *Self-determination*

Self-determination merupakan akal individu dalam menentukan pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan. Dalam dimensi ini terdapat 3 indikator, yaitu “menentukan sendiri bagaimana pekerjaan yang dilakukan”, “memiliki otonomi untuk membuat keputusan dalam proses kerja”, dan “kesempatan memilih cara untuk melakukan pekerjaan”. Indikator pertama memiliki nilai *mean* tertinggi, yaitu sebesar 4.08. Sedangkan indikator kedua dan ketiga memiliki nilai *mean* masing-masing sebesar 3.68 dan 3.63. ketiga indikator tersebut masuk ke dalam kategori tinggi. Secara lebih jelas nilai *mean* masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel 4.6 dan frekuensi persebaran jawaban dapat dilihat pada grafik 4.7.

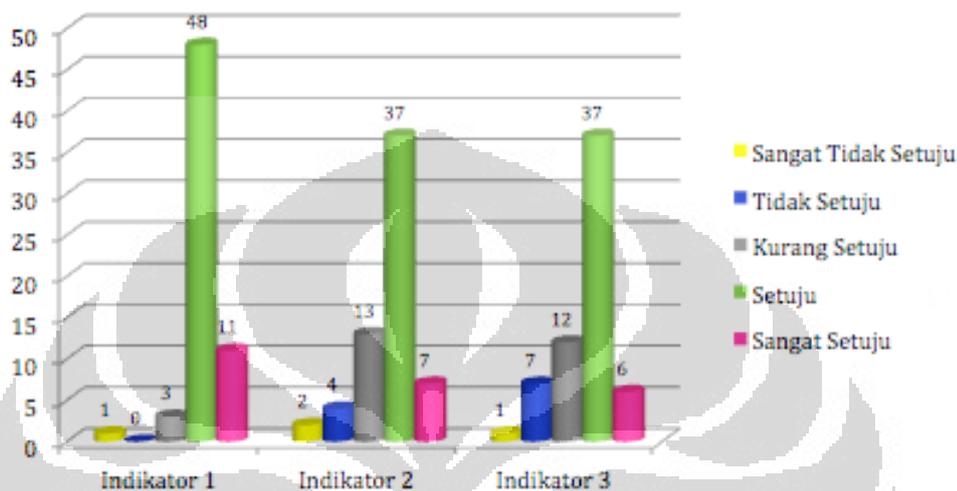
Tabel 4.6 *Mean* dimensi *self-determination*

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Menentukan sendiri bagaimana pekerjaan yang dilakukan	4.08	Tinggi
2	Memiliki otonomi untuk membuat keputusan dalam proses kerja	3.68	Tinggi
3	Kesempatan memilih cara untuk melakukan pekerjaan	3.63	Tinggi
Dimensi <i>Self-determination</i>		3.80	Tinggi

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Pada indikator pertama terdapat 1 responden dengan jawaban sangat tidak setuju, 3 responden menjawab kurang setuju, sebanyak 48 responden menjawab setuju, dan 11 responden menjawab sangat setuju. Selanjutnya pada indikator kedua mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 37 responden. Sedangkan 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 4 responden menjawab tidak setuju, sebanyak 13 responden

menjawab kurang setuju, dan 7 responden lainnya menjawab sangat setuju. Dalam indikator yang ketiga terdapat 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju, 7 responden tidak setuju, 12 responden, kurang setuju, 37 responden dengan jawaban setuju, dan 6 responden sangat setuju.



Grafik 4.7 Histogram frekuensi dimensi *self-determination*

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Dimensi *self-determination* masuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai *mean* sebesar 3.80. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Elnusa, Tbk dapat menentukan sendiri cara mereka dalam melakukan pekerjaan, juga memiliki otonomi untuk membuat keputusan dalam proses kerjanya. Menurut Bell dan Staw (1989), Spector (1986) (dalam Spreitzer, 1995:1443), *self-determination* mencerminkan otonomi dalam inisiasi dan kelajuan dari perilaku kerja dan proses, contohnya seperti membuat keputusan tentang metode kerja, cara kerja, dan usaha. Selain itu seperti yang dikemukakan oleh Manajer HRD Oilfield Services PT. Elnusa, Tbk Jakarta, Pak Odang, karyawan diberikan otonomi sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

d. Diemensi *Impact*

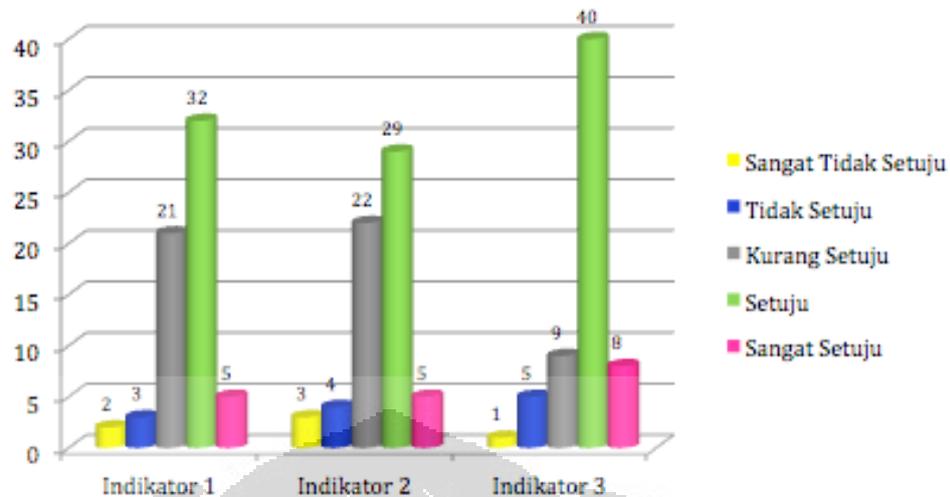
Dalam dimensi *impact* terdapat 3 indikator, yaitu “memiliki dampak yang besar terhadap kejadian dalam departemen”, “memiliki kontrol atas kejadian dalam departemen”, dan “pekerjaan yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi”. Di antara ketiga indikaor tersebut, indikator ketiga, yaitu “pekerjaan yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi”, memiliki nilai *mean* tertinggi, sebesar 3.78. Indikator ini dan kedua indikator lainnya masuk ke dalam kategori tinggi. Nilai mean masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel 4.7, sedangkan frekuensi penyebaran jawaban dapat dilihat lebih jelas pada grafik 4.8.

Tabel 4.7 *Mean* dimensi *impact*

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Memiliki dampak yang besar terhadap kejadian dalam departemen	3.56	Tinggi
2	Memiliki kontrol atas kejadian dalam departemen	3.46	Tinggi
3	Pekerjaan yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi	3.78	Tinggi
Dimensi <i>Impact</i>		3.60	Tinggi

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Pada indikator ketiga, yang merupakan indikator dengan nilai *mean* tertinggi, sebanyak 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 5 responden menjawab tidak setuju, 9 responden menjawab kurang setuju, dan sebanyak 40 responden menjawab setuju, 8 responden lainnya menjawab sangat setuju. Selanjutnya pada indikator pertama dengan nilai mean sebesar 3.56, sebanyak 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 3 responden tidak setuju, 21 responden kurang setuju, 32 responden setuju, dan 5 responden lain menjawab sangat setuju. Sedangkan pada indikator kedua memiliki 3 responden dengan jawab sangat tidak setuju, 4 responden yang tidak setuju, 22 responden kurang setuju, 29 responden menjawab setuju, dan sebanyak 5 responden sangat setuju.



Grafik 4.8 Histogram frekuensi dimensi *impact*

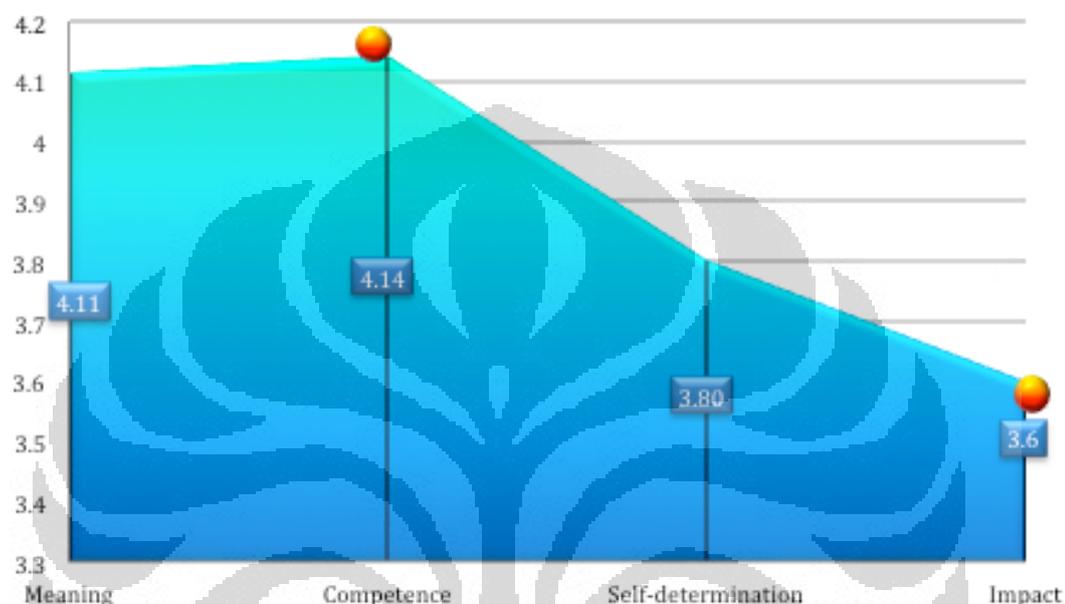
Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden merasa pekerjaan yang dilakukannya memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Ashfort (1989, dalam Spreitzer, 1995:1443), *impact* adalah sejauh mana seorang individu dapat mempengaruhi hasil strategis, administratif, atau hasil kerja. Dengan pekerjaan-pekerjaan yang mereka lakukan, mereka merasa turut memberi pengaruh terhadap apa yang terjadi di dalam departemen ataupun organisasi. *Mean* dari dimensi *impact* termasuk ke dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 3.60. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki dampak terhadap hal-hal yang terjadi di dalam departemen maupun organisasi.

Nilai Rata-rata Variabel Pemberdayaan

Penilaian responden terhadap masing-masing dimensi yang terdapat pada variabel pemberdayaan dalam penelitian ini dapat dilihat melalui *mean* pada grafik 4.9. Pada grafik tersebut dapat dilihat perbandingan nilai *mean* dari masing-masing dimensi, dari dimensi dengan nilai *mean* tertinggi hingga yang terendah. Keempat dimensi dari variabel pemberdayaan termasuk ke dalam kategori tinggi. Dimensi dengan nilai *mean* tertinggi dimiliki oleh dimensi *competence*, sebesar 4.14. Selanjutnya diikuti oleh dimensi *meaning* dan *self-determination* dengan

nilai mean masing-masing sebesar 4.11 dan 3.80. Sedangkan nilai *mean* terendah berada pada dimensi *impact*, yaitu sebesar 3.60. Dari hasil tersebut maka didapatkan nilai mean dari variabel pemberdayaan, yaitu sebesar 3.91. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan di PT. Elnusa, Tbk termasuk dalam kategori tinggi.



Grafik 4.9 *Mean* Variabel Pemberdayaan

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

4.5.1.2 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel pemberdayaan memiliki 5 dimensi, yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *consciousness*.

a. Dimensi *Altruism*

Di dalam dimensi ini terdapat 4 indikator, seperti “mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk kerja”, “membantu rekan kerja yang pekerjaannya *overload*”, “membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan”, “membantu proses orientasi karyawan baru”. Untuk mengetahui nilai mean dari masing-masing indikator dapat dilihat

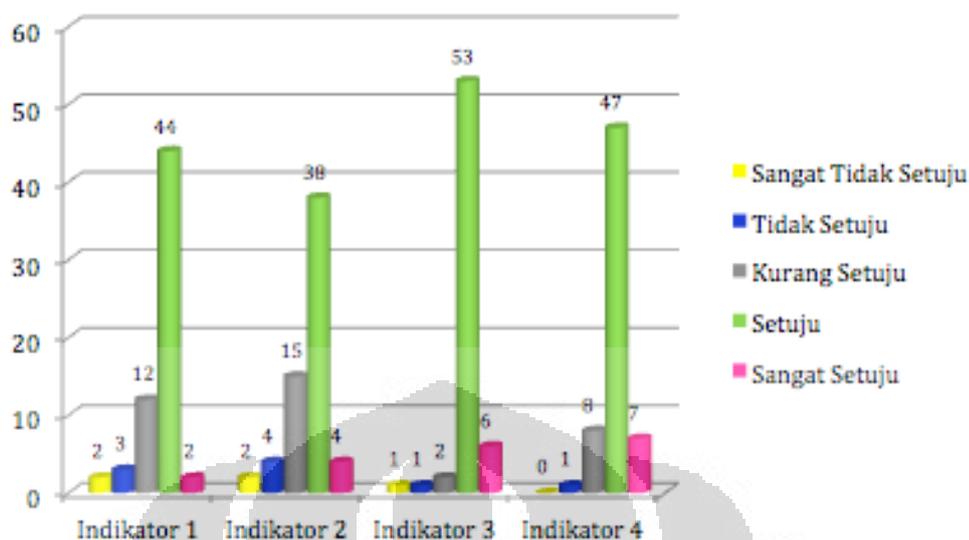
pada tabel 4.8 di bawah ini. Sedangkan frekuensi penyebaran jawaban dapat dilihat pada grafik 4.10.

Tabel 4.8 *Mean* dimensi *altruism*

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk kerja	3.65	Tinggi
2	Membantu rekan kerja yang pekerjaannya <i>overload</i>	3.60	Tinggi
3	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan	3.98	Tinggi
4	Membantu proses orientasi karyawan baru	3.95	Tinggi
Dimensi <i>Altruism</i>		3.80	Tinggi

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Altruism merupakan perilaku yang membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu lain di dalam organisasi. Dalam dimensi ini indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi adalah indikator ketiga, yaitu “membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan” dengan nilai sebesar 3.98 dan termasuk ke dalam kategori tinggi. Penyebaran jawaban pada indikator ini yaitu sebanyak 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2 responden menjawab kurang setuju, dan sebanyak 53 dan 6 responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dari jawaban responden tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas responden bersedia untuk membantu rekan kerja mereka yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.



Grafik 4.10 Histogram frekuensi dimensi *altruism*

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Selanjutnya nilai *mean* tertinggi kedua dimiliki oleh indikator keempat dengan nilai sebesar 3.95 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Indikator keempat adalah “membantu proses orientasi karyawan baru”. Dari penyebaran jawaban pada indikator ini, mayoritas responden atau sebanyak 47 orang mengatakan setuju atau bersedia untuk membantu karyawan baru dalam proses orientasi, bahkan 7 responden mengatakan sangat setuju, sedangkan hanya 1 dan 8 responden yang mengatakan tidak setuju dan kurang setuju untuk membantu proses orientasi karyawan baru.

Indikator pertama dan kedua menempati urutan ketiga dan keempat, nilai *mean* masing-masing indikator sebesar 3.65 dan 3.60. Kedua indikator tersebut juga masih termasuk dalam kategori tinggi. Pada indikator pertama terdapat 2 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden tidak setuju, 12 responden kurang setuju, 44 responden menjawab setuju, dan 2 responden sangat setuju untuk mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk kerja. Sedangkan pada indikator kedua, yaitu “membantu rekan kerja yang pekerjaannya *overload*”, sebanyak 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 4 responden tidak

setuju, 15 responden kurang setuju, 38 responden menjawab setuju, dan sebanyak 4 responden menjawab sangat setuju.

Dimensi altruism memiliki nilai *mean* sebesar 3.80 yang masuk dalam kategori tinggi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah menunjukkan sikap-sikap yang termasuk ke dalam dimensi altruism, seperti, bersedia membantu rekan kerja mereka yang kesulitan dalam pekerjaan, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja, serta rekan kerja yang pekerjaannya overload, dan juga membantu proses orientasi karyawan baru. Luthans (2011:149) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* direfleksikan oleh karyawan yang mempunyai sikap kooperatif, suka membantu, peduli, dan teliti. Berdasarkan ungkapan Luthans tersebut responden yang bersedia membantu rekan kerjanya telah mencerminkan *organizational citizenship behavior*.

b. Dimensi *Courtesy*

Dimensi kedua dari *organizational citizenship behavior* menurut Organ (1988, dalam Purba dan Seniati, 2004:106) adalah *courtesy*, yaitu bersedia membantu rekan kerja dalam mencegah timbulnya masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya, dengan memberi saran dan informasi serta menghargai hak dan kebutuhan mereka. Dimensi ini memiliki 3 indikator yaitu “memberi informasi yang dibutuhkan rekan kerja”, “memberi semangat kepada rekan kerja”, “berdiskusi sebelum mengambil keputusan atau tindakan yang berhubungan dengan rekan kerja”. Dari ketiga indikator tersebut, indikator kedua, “memberi semangat kepada rekan kerja”, memiliki nilai *mean* terbesar, yaitu 4.25 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai masing-masing indikator lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.9, sedangkan frekuensi penyebaran jawaban dapat dilihat pada grafik 4.11.

Tabel 4.9 *Mean* dimensi *courtesy*

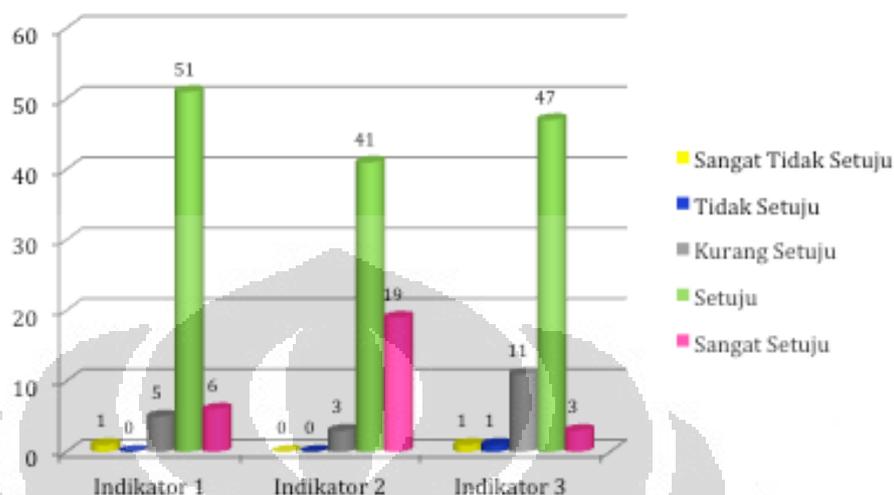
No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Memberi informasi yang dibutuhkan rekan kerja	3.97	Tinggi
2	Memberi semangat kepada rekan kerja	4.25	Sangat Tinggi
3	Berdiskusi sebelum mengambil keputusan atau tindakan yang berhubungan dengan rekan kerja	3.79	Tinggi
Dimensi <i>Courtesy</i>		4.00	Tinggi

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Frekuensi penyebaran jawaban dari indikator pertama yaitu sebanyak 1 responden sangat tidak setuju, 5 responden kurang setuju, 51 responden menjawab setuju, dan 6 responden menjawab sangat setuju untuk memberi informasi yang dibutuhkan oleh rekan kerja. Selanjutnya pada indikator kedua, indikator dengan nilai mean tertinggi, terdapat 3 responden menjawab kurang setuju, 41 responden menjawab setuju, dan 19 lainnya menjawab sangat setuju untuk memberi semangat kepada rekan kerja yang sedang berkecil hati. Sedangkan pada indikator ketiga frekuensi penyebaran jawabannya terbagi menjadi masing-masing 1 responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 11 responden kurang setuju, 47 responden setuju, dan 3 responden menjawab sangat setuju untuk berdiskusi terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan atau tindakan yang berhubungan dengan rekan kerja.

Dimensi ini masuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai *mean* sebesar 4.00. Dari hasil tersebut dapat diindikasikan bahwa karyawan telah mencerminkan perilaku-perilaku yang terdapat di dalam dimensi *courtesy*. Menurut Bolino, Turnley, dan Bloodgood (2002, dalam Setiawan, 2010:18) karyawan merefleksikan *organizational citizenship behavior* dengan memberikan saran kreatif dan inovatif kepada rekan kerja, serta menyiapkan penyelesaian masalah sebelum diminta. Dari hasil jawaban responden dapat diindikasikan karyawan telah mencerminkan *organizational citizenship behavior* dengan bersedia untuk memberi informasi terkait yang dibutuhkan oleh rekan kerja, memberi semangat

kepada rekan kerja, dan selalu berdiskusi terlebih dahulu sebelum mengambil tindakan yang berhubungan dengan rekan kerja.



Grafik 4.11 Histogram frekuensi dimensi *courtesy*

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

c. Dimensi *Sportmanship*

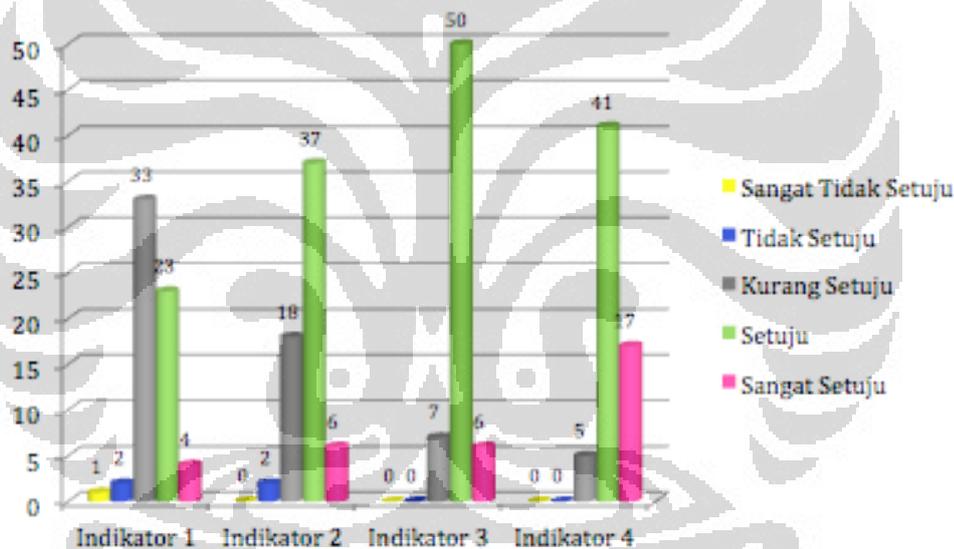
Di dalam dimensi *sportmanship* terdapat 4 indikator, yaitu “tidak mengeluh”, “menerima keadaan yang kurang menyenangkan di tempat kerja”, “tidak mencari-cari kesalahan”, “tidak menyakiti hati rekan kerja”. Untuk mengetahui nilai *mean* dari masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel 4.10, dan untuk melihat frekuensi penyebaran jawaban responden dapat dilihat pada grafik 4.12.

Tabel 4.10 *Mean* dimensi *sportmanship*

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Tidak mengeluh	3.43	Tinggi
2	Menerima keadaan yang kurang menyenangkan di tempat kerja	3.75	Tinggi
3	Tidak mencari-cari kesalahan	3.98	Tinggi
4	Tidak menyakiti hati rekan kerja	4.19	Tinggi
Dimensi <i>Sportmanship</i>		3.84	Tinggi

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Indikator dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator keempat, yaitu “tidak menyakiti hati rekan kerja” dengan nilai *mean* sebesar 4.19 dan masuk ke dalam kategori tinggi. Frekuensi penyebaran jawaban indikator keempat yaitu sebanyak 5 responden menjawab kurang setuju, 41 responden dan 17 responden menjawab setuju dan sangat setuju. Selanjutnya nilai *mean* tertinggi kedua dimiliki oleh indikator ketiga dengan nilai *mean* sebesar 3.98 yang masuk dalam kategori tinggi. Dalam indikator ketiga ini frekuensi penyebaran jawabannya terbagi menjadi 7 responden yang menjawab kurang setuju, 50 responden menjawab setuju, dan sebanyak 6 responden menjawab sangat setuju bahwa mereka tidak berusaha mencari-cari kesalahan yang dilakukan unit kerja.



Grafik 4.12 Histogram frekuensi dimensi *sportmanship*

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Selanjutnya pada indikator kedua, yang memiliki nilai *mean* sebesar 3.75, sebanyak 2 responden menjawab tidak setuju, 18 responden kurang setuju, 37 responden menjawab setuju dan 6 responden lain menjawab sangat setuju bahwa karyawan berusaha untuk menerima dengan lapang dada keadaan yang kurang menyenangkan di tempat kerja. Sedangkan pada indikator pertama yaitu “tidak mengeluh”, dengan nilai *mean* sebesar 3.43 dan masih dalam kategori tinggi, sebanyak 1 responden

menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 33 responden kurang setuju, 23 responden menjawab setuju, dan 4 responden menjawab sangat setuju. Dari jawaban responden dapat dilihat bahwa mayoritas responden menyatakan kurang setuju bahwa mereka tidak pernah mengeluh mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Nilai *mean* dari dimensi *sportsmanship* sebesar 3.84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah menunjukkan perilaku dan sikap yang menjadi indikator dari dimensi ini. Menurut Robbins (2001), menghindari konflik dengan rekan kerja dan toleransi terhadap situasi yang kurang menyenangkan di tempat kerja termasuk ke dalam *organizational citizenship behavior*. Selain itu dalam dimensi *job dedication* yang diungkapkan oleh Van Scooter dan Motowidlo (1996, dalam Setiawan, 2010:19), dikatakan bahwa di dalam *organizational citizenship behavior* terdapat elemen ketahanan untuk menyelesaikan tugasnya masing-masing, seperti yang diungkapkan Organ pada dimensi *sportsmanship*.

d. Dimensi *Civic Virtue*

Pada dimensi *civic virtue* terdapat 3 indikator dengan nilai mean masing-masing indikator yang dapat dilihat pada tabel 4.11, sedangkan frekuensi persebaran jawaban dapat dilihat pada grafik 4.13.

Tabel 4.11 *Mean* dimensi *civic virtue*

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Tidak menjelekkkan unit kerja	3.76	Tinggi
2	Memberi masukan yang membangun	4.13	Tinggi
3	Mengikuti perkembangan	4.10	Tinggi
Dimensi <i>Civic Virtue</i>		4.00	Tinggi

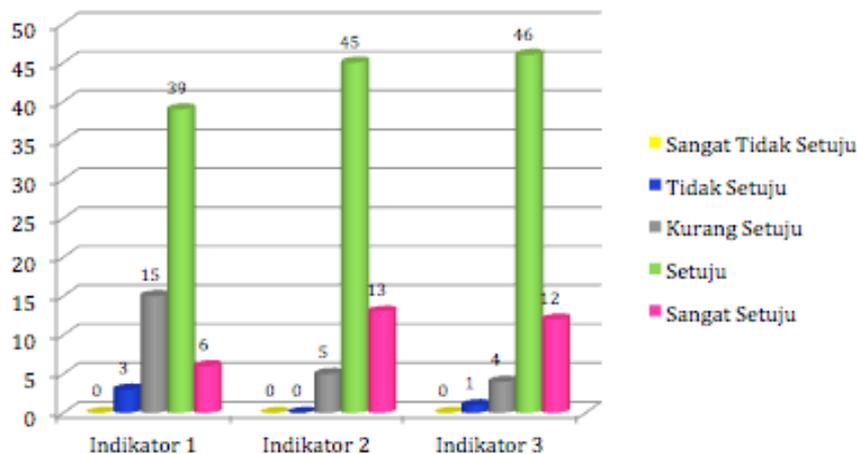
Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Indikator kedua merupakan indikator dengan nilai *mean* tertinggi, sebesar 4.13 dan masuk dalam kategori tinggi. Frekuensi persebaran

jawaban pada indikator kedua terbagi menjadi 5 responden menjawab kurang setuju, 45 responden setuju, dan sebanyak 13 responden sangat setuju bahwa mereka bersedia untuk memberi masukan yang membangun bagi kemajuan unit kerja. Robbins (2001) mengatakan bahwa memberi saran-saran atau masukan yang membangun di tempat kerja termasuk ke dalam *organizational citizenship behavior*. Dengan begitu, responden yang menjawab setuju dan sangat setuju pada indikator kedua telah mencerminkan *organizational citizenship behavior* dalam organisasi.

Selanjutnya, nilai *mean* tertinggi kedua dimiliki oleh indikator ketiga, yaitu “mengikuti perkembangan”, dengan nilai *mean* sebesar 4.10 yang masih berada pada kategori tinggi. Pada indikator ini terdapat 1 responden yang menjawab tidak setuju, 4 responden menjawab kurang setuju, sebanyak 46 responden setuju, dan 12 responden sangat setuju. Nilai *mean* terendah dalam dimensi ini berada pada indikator pertama, yaitu “tidak menjelekkkan unit kerja” dengan nilai *mean* sebesar 3.76 yang masih berada dalam kategori tinggi. Jawaban responden pada indikator pertama terbagi menjadi 3 responden yang menjawab tidak setuju, 15 responden menjawab kurang setuju, 39 responden menjawab setuju, dan terdapat 6 responden yang menjawab sangat setuju.

Dari nilai *mean* yang dimiliki oleh dimensi ini, yaitu sebesar 4.00, menunjukkan bahwa para karyawan telah menampilkan perilaku-perilaku yang menjadi indikator dalam dimensi *civic virtue*. Selain itu, dalam dimensi *organizational citizenship behavior* yang diungkapkan Bolino, Turnley, dan Bloodgood (2002, dalam Setiawan, 2010:18) dalam dimensi *participation*, karyawan yang selalu mengikuti informasi perkembangan organisasi termasuk karyawan yang menunjukkan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan pernyataan tersebut, sebanyak 46 dan 12 responden yang menjawab setuju dan sangat setuju telah mencerminkan *organizational citizenship behavior* di dalam organisasi.



Grafik 4.13 Histogram frekuensi dimensi *civic virtue*

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

e. Dimensi *Consciousness*

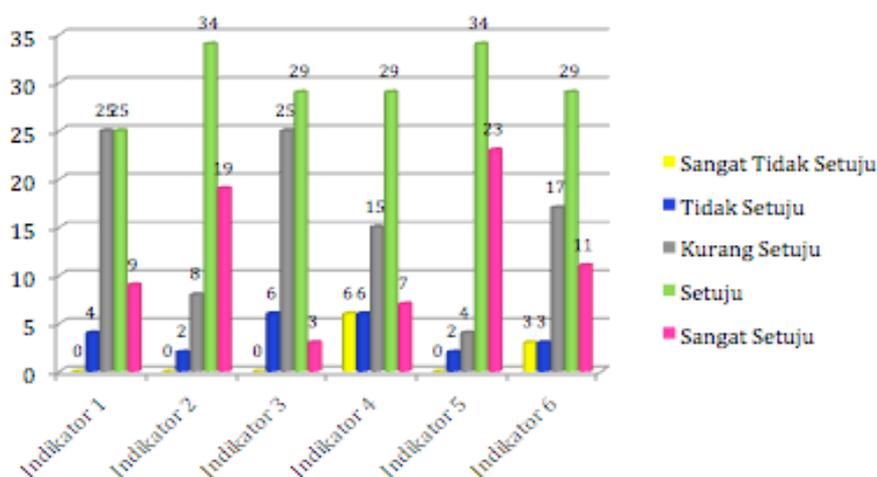
Dimensi terakhir dalam *organizational citizenship* menurut Organ (1988, dalam Purba dan Seniati, 2004:106) adalah *consciousness* yang memiliki 6 indikator. Keenam indikator dapat dilihat pada tabel 4.12 beserta nilai mean dari masing-masing indikator. Selanjutnya pada grafik 4.14 dapat dilihat frekuensi persebaran jawaban responden dari masing-masing indikator.

Tabel 4.12 Mean dimensi *consciousness*

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Tiba lebih awal	3.62	Tinggi
2	Tidak bolos kerja tanpa alasan jelas	4.11	Tinggi
3	Tidak mengulur waktu saat jam istirahat selesai	3.46	Tinggi
4	Bekerja pada hari libur	3.40	Agak Rendah
5	Menjaga kebersihan	4.24	Sangat Tinggi
6	Menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pekerjaan	3.67	Tinggi
Dimensi <i>Consciousness</i>		3.75	Tinggi

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Indikator dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator kelima, yaitu “menjaga kebersihan” dengan nilai *mean* sebesar 4.24 yang masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator ini hanya 2 responden yang menjawab tidak setuju, 4 responden menjawab kurang setuju, 34 responden menjawab setuju, dan 23 responden lain menjawab sangat setuju untuk selalu menjaga kebersihan di tempat kerjanya. Selanjutnya indikator kedua menempati nilai *mean* kedua tertinggi, sebesar 4.11 dan masuk ke dalam kategori tinggi. Frekuensi persebaran jawaban responden pada indikator ini yaitu terdapat 2 responden menjawab tidak setuju, 8 responden kurang setuju, 34 responden setuju, dan sebanyak 19 responden sangat setuju bahwa mereka tidak pernah bolos kerja tanpa alasan yang jelas. Selanjutnya nilai *mean* tertinggi ketiga dimiliki oleh indikator keenam, yaitu “menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pekerjaan”, dengan *mean* sebesar 3.67. Urutan selanjutnya ditempati oleh indikator pertama, ketiga, dan keempat dengan nilai *mean* masing-masing sebesar 3.62, 3.46, dan 3.40. Indikator keempat, yaitu “bekerja pada hari libur” merupakan indikator dengan nilai *mean* terendah dan masuk ke dalam kategori agak rendah.



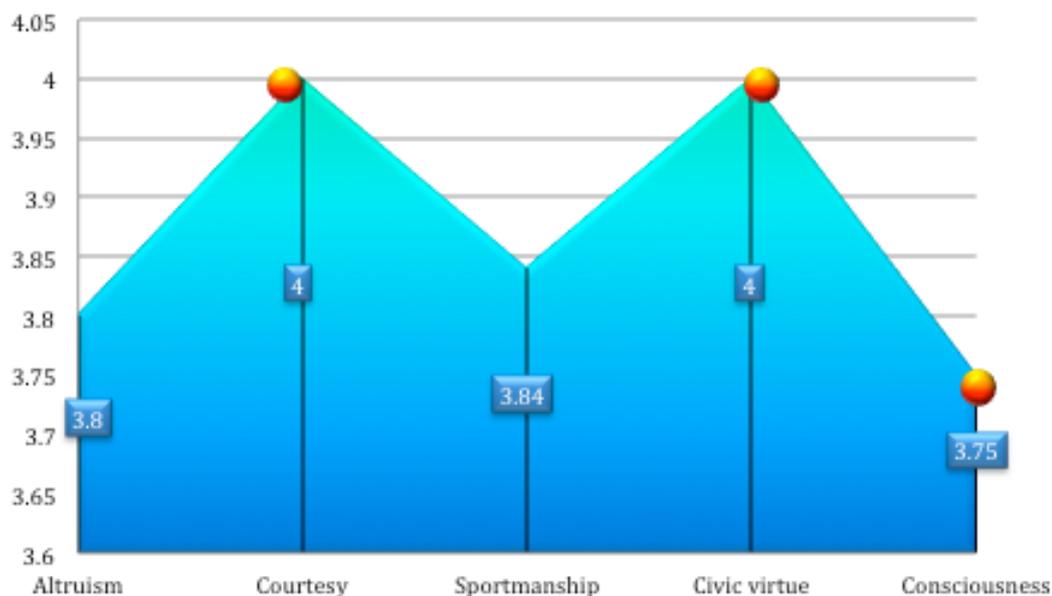
Grafik 4.14 Histogram frekuensi dimensi *consciousness*

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

Pada indikator dengan nilai *mean* terendah, yaitu “bekerja pada hari libur”, terdapat 6 responden yang masing-masing menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju untuk bekerja pada hari libur, sedangkan 15 responden menjawab kurang setuju, 29 responden setuju, dan 7 responden sangat setuju untuk bekerja di hari libur. Berdasarkan dimensi *organizational citizenship behavior* yang diungkapkan oleh Bolino, Turnley, dan Bloodgood (2002, dalam Setiawan, 2010:18), yaitu *obedience*, *organizational citizenship behavior* dicerminkan dengan ketepatan waktu masuk kerja serta tindakan pengurusan terhadap sumber atau aset organisasi. Dari jawaban-jawaban responden terhadap indikator-indikator yang diberikan, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden telah mencerminkan *organizational citizenship behavior* di dalam organisasi. Hal tersebut sesuai dengan nilai *mean* yang dimiliki dimensi ini, yaitu sebesar 3.75 dan masuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan perilaku-perilaku yang termasuk ke dalam dimensi *consciousness*, dan menjadi indikator dari dimensi tersebut.

Nilai Rata-rata Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Pada grafik 4.15 dapat dilihat nilai rata-rata atau *mean* dari dimensi-dimensi yang terdapat pada variabel *organizational citizenship behavior*. Semua dimensi dari variabel ini termasuk ke dalam kategori tinggi. Nilai *mean* tertinggi dimiliki oleh dimensi *courtesy* dan *civic virtue*, dengan nilai *mean* masing-masing sebesar 4.00. Nilai *mean* tertinggi selanjutnya berada pada dimensi *sportsmanship* dan diikuti oleh dimensi *altruism* dengan nilai *mean* sebesar 3.84 dan 3.80. Selanjutnya nilai *mean* terendah berada pada dimensi *consciousness*, yaitu sebesar 3.75. Dari nilai *mean* masing-masing dimensi tersebut, maka didapatkan nilai *mean* dari variabel *organizational citizenship behavior*, yaitu sebesar 3.88. Dengan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* karyawan PT.Elnusa, Tbk termasuk ke dalam kategori tinggi.



Grafik 4.15 *Mean Variabel Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0

4.6 Analisis regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel pemberdayaan sebagai variabel independen terdiri dari 4 dimensi, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen yang memiliki 5 dimensi, yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*. Pada tabel 4.13 di bawah ini dapat diketahui kekuatan hubungan antar variabel menurut De Vaus (2002) dengan angka koefisien sebesar 0.613 menunjukkan kekuatan hubungan antar variabel pada penelitian ini adalah kuat menuju sangat kuat dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel adalah searah, yaitu semakin kuat nilai pemberdayaan, maka semakin kuat pula nilai *organizational citizenship behavior*.

Tabel 4.13 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.613 ^a	.376	.366	6.243	2.208

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Penambahan poin jawaban terhadap poin di variabel pemberdayaan akan mempengaruhi penambahan poin pada variabel *organizational citizenship behavior*. Karena penambahan poin itu akan meningkatkan hubungan serta kekuatan antar dua variabel tersebut. Dengan demikian, kekuatan hubungan antar variabel juga dipengaruhi oleh frekuensi persebaran jawaban yang dilakukan oleh responden. Semakin responden setuju dengan indikator yang diberikan, maka semakin kuat hubungan yang terbentuk pada variabel *organizational citizenship behavior*.

Pada tabel 4.13 juga terlihat bahwa nilai R square sebesar 0.376. Berarti sebesar 37.6% *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Elnusa, Tbk dipengaruhi oleh pemberdayaan karyawan yang dilakukan di perusahaan. Sisanya, sebesar 62.4% *organizational citizenship behavior* karyawan dipengaruhi oleh faktor lain. Seperti yang dikatakan oleh Luthans (2011:149) bahwa *organizational citizenship behavior* karyawan tidak muncul dengan sendirinya, ia mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* juga berhubungan dengan dimensi motivasi, kepuasan kerja, dan juga komitmen organisasi. Selanjutnya Luthans juga mengatakan bahwa karyawan harus diperlakukan secara adil oleh perusahaan, dengan begitu karyawan akan berusaha untuk mencerminkan *organizational citizenship behavior* dalam organisasi, dan akan dengan sukarela bekerja melebihi persyaratan formal yang telah ditentukan.

4.6.1 Pembahasan Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini terdapat sebuah hipotesis utama yang akan diuji. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi yang terdapat pada tabel Anova hasil regresi. Batasan nilai signifikansi yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah 0.05. Ketika nilai signifikansi berada di bawah 0.05 maka H₀ ditolak, sedangkan ketika nilai signifikansi berada di atas 0.05 maka H₀ diterima. Hipotesis utama dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

Tabel 4.14 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1432.809	1	1432.809	36.768	.000 ^a
	Residual	2377.128	61	38.969		
	Total	3809.937	62			

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian, nilai signifikansi menunjukkan nilai 0.000 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.14. Jadi terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan dengan *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Elnusa, Tbk. Hal tersebut sejalan dengan hasil temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Morrison (2003, dalam Bagheri, Matin, dan Amighi, 2011:56) yang menemukan bahwa karyawan yang diberdayakan memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengekspresikan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* karyawan.

Dengan ditemukannya hasil tersebut, maka perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan pemberdayaan karyawan agar OCB karyawan juga meningkat. OCB memiliki dampak yang baik dan penting bagi efektivitas perusahaan, karena itu diharapkan perusahaan dapat meningkatkan OCB karyawannya. Selain dengan pemberdayaan, perusahaan juga dapat melakukan hal-hal lain dalam upaya meningkatkan OCB karyawannya. Seperti yang dikatakan oleh Luthans (2011:149) bahwa OCB juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan itu sendiri. Selain itu keadilan yang diterapkan perusahaan juga menjadi faktor penting bagi karyawan agar mencerminkan OCB.

4.6.2 Pembahasan *Coefficients*

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat melalui nilai t pada tabel *coefficients*. Jika t hitung \leq t kritis maka H_a ditolak, dan jika t hitung $>$ t kritis maka H_a diterima. Selain itu dapat pula dilihat berdasarkan probabilitas (signifikansi) pada tabel *coefficients*. Jika probabilitas $>$ 0.05 maka H_a ditolak, dan jika probabilitas \leq 0.05 maka H_a diterima (Priyatno, 2009).

Tabel 4.15 *Coefficients*^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.913	7.154		4.740	.000
Pemberdayaan	.781	.129	.613	6.064	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Nilai pada tabel 4.15 menggambarkan untuk melihat besarnya pengaruh antara kedua variabel pada penelitian ini. Uji t berguna untuk menguji signifikansi koefisien regresi (b), berpengaruh nyata terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Dari hasil uji t yang digunakan untuk melihat konstanta dari setiap

variabel independen, dapat dilihat bahwa variabel independen (bebas) berpengaruh secara signifikan (nilai di atas +2 atau di bawah -2). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dimensi pemberdayaan memiliki nilai t sebesar 6.064. Oleh karena itu, nilai tersebut telah melewati persyaratan yang diharuskan sehingga diambil kesimpulan bahwa H_a diterima.

Cara lain yang dapat membuktikan H_a diterima adalah dengan melihat nilai pada kolom signifikansi. Nilai yang dipersyaratkan dimana nilainya $0.000 \leq 0.05$ maka H_a diterima. Begitu pula sebaliknya. Pada penelitian ini terdapat nilai sebesar 0.000, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Elnusa, Tbk.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bentuk pemberdayaan karyawan yang dilakukan PT. Elnusa, Tbk Jakarta dan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan *shared service* PT. Elnusa, Tbk Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Pemberdayaan karyawan yang dilakukan PT. Elnusa, Tbk Jakarta diberikan kepada karyawan-karyawannya yang kompeten. Pemberdayaan yang dilakukan lebih ke arah *coaching* atau *mentoring*, *on-the-job training*, maupun rotasi pekerjaan.
2. Terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan *shared service* PT. Elnusa, Tbk Jakarta. Walaupun pengaruhnya lemah, tetapi hubungan yang dimiliki antara kedua variabel positif. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan.

5.2 Saran

- Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk dilakukan di jenis perusahaan atau industri yang berbeda.
- Karena OCB karyawan dapat menguntungkan perusahaan dan meningkatkan efektivitas perusahaan, maka perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan pemberdayaan karyawan dan juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

I. Buku

- Clutterbuck, David (2001). *The Power of Empowerment: Release the Hidden Talents of Your Employees*. London: Kogan Page
- Dessler, Gary (2006). *Human Resource Management*. 10th Edition. New Jersey: Prentice Hall
- De Vaus, D.A. (2002). *Surveys in Social Research*. Sydney: Allen & Unwin
- Hair, Joseph F Et. Al. (2006). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall
- Luthans, Fred (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th Edition. New York: McGraw-Hill
- Malhotra, Naresh K. (2007). *Marketing Research: An Applied Orientation*. 5th Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Neuman, W. Lawrence. (2007). *Basics of Social Research 2th Edition: Qualitative And Quantitative Approach*. USA: Pearson Education, Inc
- Prasetyo, Bambang & Lina Miftahul Jannah (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behavior*. 10th Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Schermerhorn, John, James Hunt, Richard Osborne, Mary Uhl-Blen. (2010). *Organizational Behavior*. 11th Edition. USA: John Wiley & Son, Inc.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Lp3es
- Thorpe, Sara & Jackie Clifford. (2003). *The Coaching Handbook: an Action kit for Trainers & Managers*. USA: Kogan Page

II. Jurnal

- Bagheri, Godratollah, Hassa Zarei Matin, Faezeh Amighi. (2011). *The Relationship between Empowerment and Organizational Citizenship*

- Behavior of the Pedagogical Organization Employees*. Journal of Management Studies
- Bozkurt, Serdar & Yasemin Bal. (2012). *Investigation of the Relationship Between Corporate Social Responsibility and Organizational Citizenship Behavior: A Research*. International Journal of Innovations in Business
- Chien, Min Huei. (2010). *A Study to Improve Organizational Citizenship Behavior*
- Conger, Jay A, Rabindra N Kanungo. (1988). *The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice*. McGill University
- Fielden, Davidson, & Sutherland. (2009). *Innovation in Coaching and Mentoring: Implications for Nurse Leadership Development*. Health Service Management Research
- Ismail, Azman et al. (2011). *An Empirical Study of the Relationship between Transformatonal Leadership, Empowerment and Organizational Commitment*. Business and Economics Research Journal
- Moorman, Niehoff, & Organ. (1993). *Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice*.
- Niehoff, Moorman, & Blakely (1998). *Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship behavior?*. Academy of Management Journal
- Niehoff, Moorman, Blakely, & Fuller (2001). *The Influence of Empowerment and Job Enrichment on Employee Loyalty in a Downsizing Environment*. Group and Organization Management.
- Podsakoff, Philip et al. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. Journal of Management, Vol. 26, No. 3, 513-563
- Purba, Debora Eflina, Ali Nina Liche Seniati. (2004). *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Vol.8. No.3. Universitas Indonesia
- Schultz. (1998). *Organizational Commitment*. Journal of Management
- Sharma, Jai Prakash, Naval Bajpai, Umesh Holani. (2011). *Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job*

Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective. International Journal of Business and Management

Spreitzer, Gretchen M. (1995). *Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation.* Academy of Management Journal

Tore, N. (2006). *Recognizing the Factors of Organizational Citizenship Behavior and its Relation to Organization Performance.*

III. Tesis

Anindya, Reksa. (2011). *Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kecerdasan Emosional Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior.* Depok: Universitas Indonesia

Sinurat, Elsa Meilola. (2004). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan pada Organisasi yang Mengalami Downsizing (Studi Kasus pada SBU INCO, PT. Sucofindo, Persero).* Depok: Universitas Indonesia

IV. Skripsi

Setiawan, Putriani Pradipta Utami. (2010). *Hubungan antara Job Characteristic dengan OCB (Studi pada Team Assistant di Pertamina Hulu Energy Offshore North West Java ltd.).* Depok: Universitas Indonesia



Universitas Indonesia
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Departemen Ilmu Administrasi
Program Sarjana Reguler Ilmu Administrasi Niaga

No. Kuesioner:

KUESIONER PENELITIAN

Jakarta, Mei 2012

Responden yang terhormat,

Sebelumnya peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner untuk penelitian skripsi yang berjudul "**Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Elnusa, Tbk**" dalam rangka syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

Anda terpilih menjadi responden dalam pengumpulan data ini secara acak. Tidak ada penilaian benar atau salah dalam pengumpulan data ini sehingga peneliti mengharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan. Jawaban Anda akan diperlakukan dengan standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Anda. Semua jawaban Anda akan dirahasiakan, dan dipakai semata-mata hanya untuk keperluan penelitian ini.

Atas waktu dan partisipasinya, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

Chika Maharani Iskandar

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PT. ELNUSA, TBK

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk Pengisian:

- Berilah tanda silang (X) pada angka yang mewakili jawaban Anda.
- Isilah titik-titik kosong dengan jawaban yang sesuai menurut Anda.

1. Jenis Kelamin
 1. Laki-laki
 2. Perempuan
2. Usia Anda: Tahun
3. Pendidikan terakhir
 1. SLTA/ sederajat
 2. Diploma
 3. Sarjana/S1
 4. Magister/S2
 5. Lain-lain
4. Lama bekerja
 1. 1 – 5 tahun
 2. > 5

Petunjuk Pengisian:

- Berilah tanda silang (X) pada kolom yang mewakili jawaban Anda.
- Arti dari pernyataan yang disediakan:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)

Variabel Pemberdayaan

A. *Meaning*, merupakan nilai dari suatu tujuan, dinilai dalam hubungannya dengan cita-cita individu

Pertanyaan	1	2	3	4	5
Pekerjaan yang saya lakukan penting bagi saya					
Aktivitas pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi saya					
Saya sangat peduli dengan apa yang saya lakukan dalam pekerjaan					

B. *Competence*, merupakan suatu kepercayaan individu dalam kemampuannya untuk melakukan aktivitas dengan keterampilan yang dimiliki

Pertanyaan	1	2	3	4	5
Saya memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan					
Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan					
Saya memiliki sikap yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan					
Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					

C. *Self-determination*, merupakan akal individu dalam menentukan pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan

Pertanyaan	1	2	3	4	5
Saya bisa mengambil keputusan atas apa yang saya kerjakan					

Saya memiliki otonomi untuk menentukan cara saya bekerja					
Saya memiliki kebebasan dalam melakukan pekerjaan saya					

D. Impact, adalah sejauh mana seorang individu dapat mempengaruhi hasil strategis, administratif, atau hasil kerja

Pertanyaan	1	2	3	4	5
Saya memiliki dampak yang besar terhadap kejadian dalam departemen					
Saya memiliki kontrol atas kejadian dalam departemen					
Pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi					

Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

A. Altruism, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu lain dalam organisasi

Pertanyaan	1	2	3	4	5
Saya bersedia mengerjakan pekerjaan rekan saya yang tidak dapat masuk kerja					
Saya bersedia membantu rekan kerja saya yang pekerjaannya menumpuk					
Saya bersedia membantu rekan kerja saya saat mereka mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya					
Saya senantiasa berupaya membantu pegawai baru dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja					

B. Courtesy, yaitu membantu rekan kerja dalam mencegah timbulnya masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya, dengan cara memberi saran dan informasi serta menghargai hak dan kebutuhan mereka

Pertanyaan	1	2	3	4	5
Saya selalu memberikan informasi yang terkait dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh rekan kerja saya					
Saya selalu memberikan semangat kepada rekan kerja saya yang sedang berkecil hati					
Saya selalu membericarakan kepada rekan kerja saya terlebih dahulu, jika tindakan yang saya ambil akan memberikan dampak kepada rekan kerja saya					

C. Sportmanship, yaitu toleransi pada situasi yang kurang baik di tempat kerja tanpa mengeluh

Pertanyaan	1	2	3	4	5
Saya tidak pernah mengeluh mengenai pekerjaan yang saya lakukan					
Saya selalu berusaha menerima dengan lapang dada, jika terjadi keadaan yang kurang menyenangkan di tempat kerja saya					
Saya tidak pernah berusaha mencari-cari kesalahan yang dilakukan oleh unit kerja					
Saya tidak akan melakukan suatu tindakan jika hal tersebut akan meyakiti hati rekan kerja saya					

D. Civic Virtue, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli dengan kelangsungan hidup organisasi

Pertanyaan	1	2	3	4	5
Saya selalu mengatakan kepada orang lain bahwa unit kerja tempat saya bekerja merupakan unit kerja yang baik					
Saya senang memberikan masukan bagi kemajuan unit kerja di tempat saya bekerja					
Saya selalu mengikuti perkembangan yang terjadi di tempat saya bekerja					

E. Consciousness, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi organisasi, dan juga mematuhi peraturan-peraturan organisasi

Pertanyaan	1	2	3	4	5
Saya datang ke kantor lebih awal untuk dapat menyelesaikan pekerjaan saya					
Saya tidak pernah bolos kerja tanpa alasan yang jelas					
Saya tidak pernah mengulur-ulur waktu ketika jam istirahat telah selesai					
Saya bersedia bekerja pada hari libur ketika dibutuhkan					
Saya selalu menjaga kebersihan di tempat saya bekerja					
Saya hanya menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pekerjaan saja					

Lampiran 2

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas Meaning

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.612
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	35.850
	df	3
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		M1	M2	M3
Anti-image Covariance	M1	.584	-.232	.039
	M2	-.232	.329	-.257
	M3	.039	-.257	.455
Anti-image Correlation	M1	.678 ^a	-.529	.075
	M2	-.529	.570 ^a	-.663
	M3	.075	-.663	.622 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.217	73.905	73.905	2.217	73.905	73.905
2	.572	19.073	92.979			
3	.211	7.021	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
M1	.794
M2	.932
M3	.847

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliabilitas Meaning

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	3

Validitas Competence

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.697
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	125.184
	df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Cm1	Cm2	Cm3	Cm4	Cm5
Anti-image Covariance	Cm1	.149	-.099	-.003	.037	.095
	Cm2	-.099	.083	.004	-.049	-.092
	Cm3	-.003	.004	.265	-.162	-.093
	Cm4	.037	-.049	-.162	.240	.022
	Cm5	.095	-.092	-.093	.022	.335
Anti-image Correlation	Cm1	.590 ^a	-.889	-.016	.198	.427
	Cm2	-.889	.644 ^a	.029	-.348	-.549
	Cm3	-.016	.029	.778 ^a	-.644	-.313
	Cm4	.198	-.348	-.644	.767 ^a	.078
	Cm5	.427	-.549	-.313	.078	.732 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.634	72.687	72.687	3.634	72.687	72.687
2	.776	15.530	88.217			
3	.377	7.541	95.758			
4	.160	3.198	98.956			
5	.052	1.044	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Cm1	.770
Cm2	.926
Cm3	.856
Cm4	.880
Cm5	.823

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliabilitas Competence

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

Validitas Self-determination

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.700
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	35.518
	df	3
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Se1	Se2	Se3
Anti-image Covariance	Se1	.611	-.147	-.126
	Se2	-.147	.404	-.252
	Se3	-.126	-.252	.415
Anti-image Correlation	Se1	.819 ^a	-.295	-.251
	Se2	-.295	.660 ^a	-.616
	Se3	-.251	-.616	.667 ^a

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.278	75.923	75.923	2.278	75.923	75.923
2	.469	15.638	91.561			
3	.253	8.439	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
Se1	.818
Se2	.900
Se3	.894

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliabilitas self-determination

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	3

Validitas impact

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.761
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	66.438
	df	3
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		I1	I2	I3
Anti-image Covariance	I1	.276	-.132	-.087
	I2	-.132	.227	-.128
	I3	-.087	-.128	.284
Anti-image Correlation	I1	.778 ^a	-.527	-.311
	I2	-.527	.722 ^a	-.505
	I3	-.311	-.505	.788 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.632	87.741	87.741	2.632	87.741	87.741
2	.214	7.120	94.861			
3	.154	5.139	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
I1	.932
I2	.948
I3	.930

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliabilitas impact

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	3

Validitas Altruism

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.744
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	68.381
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		A1	A2	A3	A4
Anti-image Covariance	A1	.182	-.137	-.160	-.080
	A2	-.137	.380	.008	-.076
	A3	-.160	.008	.284	.024
	A4	-.080	-.076	.024	.705
Anti-image Correlation	A1	.663 ^a	-.519	-.705	-.224
	A2	-.519	.814 ^a	.025	-.147
	A3	-.705	.025	.724 ^a	.053
	A4	-.224	-.147	.053	.903 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.886	72.140	72.140	2.886	72.140	72.140
2	.647	16.168	88.308			
3	.347	8.671	96.979			
4	.121	3.021	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
A1	.945
A2	.871
A3	.876
A4	.684

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliabilitas Altruism

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	4

Validitas Courtesy

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.580
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	25.086
	df	3
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Cr1	Cr2	Cr3
Anti-image Covariance	Cr1	.454	-.035	-.315
	Cr2	-.035	.871	-.130
	Cr3	-.315	-.130	.436
Anti-image Correlation	Cr1	.556 ^a	-.056	-.708
	Cr2	-.056	.819 ^a	-.210
	Cr3	-.708	-.210	.551 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.959	65.313	65.313	1.959	65.313	65.313
2	.781	26.038	91.350			
3	.259	8.650	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Cr1	.882
Cr2	.607
Cr3	.902

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliabilitas Courtesy

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	3

Validitas Sportmanship

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.764
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	30.117
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Sp1	Sp2	Sp3	Sp4
Anti-image Covariance	Sp1	.530	-.162	-.164	-.244
	Sp2	-.162	.725	-.164	-.034
	Sp3	-.164	-.164	.644	-.125
	Sp4	-.244	-.034	-.125	.626
Anti-image Correlation	Sp1	.722 ^a	-.261	-.281	-.424
	Sp2	-.261	.808 ^a	-.240	-.050
	Sp3	-.281	-.240	.798 ^a	-.196
	Sp4	-.424	-.050	-.196	.754 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.427	60.683	60.683	2.427	60.683	60.683
2	.665	16.626	77.308			
3	.520	12.988	90.296			
4	.388	9.704	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Sp1	.844
Sp2	.711
Sp3	.783
Sp4	.772

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliabilitas Sportmanship

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	4

Validitas Civic Virtue

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.675
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	15.199
	df	3
	Sig.	.002

Anti-image Matrices

		Ci1	Ci2	Ci3
Anti-image Covariance	Ci1	.700	-.211	-.257
	Ci2	-.211	.747	-.200
	Ci3	-.257	-.200	.708
Anti-image Correlation	Ci1	.661 ^a	-.292	-.365
	Ci2	-.292	.700 ^a	-.275
	Ci3	-.365	-.275	.667 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.901	63.380	63.380	1.901	63.380	63.380
2	.583	19.443	82.823			
3	.515	17.177	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Ci1	.809
Ci2	.776
Ci3	.803

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliabilitas Civic virtue

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	3

Validitas Consciousness

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.801
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	87.413
	df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Cs1	Cs2	Cs3	Cs4	Cs5	Cs6
Anti-image Covariance	Cs1	.253	-.094	-.168	-.020	-.135	.060
	Cs2	-.094	.289	-.078	-.028	-.075	-.148
	Cs3	-.168	-.078	.386	-.072	.136	-.038
	Cs4	-.020	-.028	-.072	.729	-.104	-.011
	Cs5	-.135	-.075	.136	-.104	.420	-.136
	Cs6	.060	-.148	-.038	-.011	-.136	.574
Anti-image Correlation	Cs1	.763 ^a	-.349	-.539	-.048	-.414	.157
	Cs2	-.349	.849 ^a	-.233	-.060	-.217	-.363
	Cs3	-.539	-.233	.745 ^a	-.135	.338	-.080
	Cs4	-.048	-.060	-.135	.936 ^a	-.189	-.017
	Cs5	-.414	-.217	.338	-.189	.767 ^a	-.278
	Cs6	.157	-.363	-.080	-.017	-.278	.823 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.672	61.195	61.195	3.672	61.195	61.195
2	.762	12.701	73.896			
3	.685	11.424	85.320			
4	.486	8.095	93.415			
5	.229	3.821	97.236			
6	.166	2.764	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Cs1	.884
Cs2	.899
Cs3	.764
Cs4	.632
Cs5	.782
Cs6	.697

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliabilitas consciousness

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	6

Lampiran 3

HASIL FREKUENSI

Karakteristik responden

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	34	54.0	54.0	54.0
Perempuan	29	46.0	46.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-28 tahun	29	46.0	46.0	46.0
29-35 tahun	15	23.8	23.8	69.8
36-42 tahun	9	14.3	14.3	84.1
43-49 tahun	5	7.9	7.9	92.1
50-55 tahun	5	7.9	7.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA/Sederajat	3	4.8	4.8	4.8
Diploma	5	7.9	7.9	12.7
Sarjana/S1	43	68.3	68.3	81.0
Magister/S2	12	19.0	19.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	36	57.1	57.1	57.1
	> 5 tahun	27	42.9	42.9	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Dimensi Meaning

Statistics

		Pekerjaan yang dilakukan penting	Aktivitas pekerjaan memiliki arti	Peduli dengan yang dikerjakan
N	Valid	63	63	63
	Missing	0	0	0
Mean		4.16	4.06	4.11

Pekerjaan yang dilakukan penting

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Setuju	49	77.8	77.8	81.0
	Sangat Setuju	12	19.0	19.0	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Aktivitas pekerjaan memiliki arti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	9.5	9.5	9.5
	Setuju	47	74.6	74.6	84.1
	Sangat Setuju	10	15.9	15.9	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Peduli dengan yang dikerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Kurang Setuju	1	1.6	1.6	6.3
	Setuju	45	71.4	71.4	77.8
	Sangat Setuju	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Dimensi Competence

Statistics

		Pengetahuan	Keterampilan	Sikap	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan	Dapat menyelesaikan pekerjaan
N	Valid	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.14	4.06	4.10	4.24

Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	4	6.3	6.3	7.9
	Setuju	41	65.1	65.1	73.0
	Sangat Setuju	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Keterampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	4	6.3	6.3	7.9
	Setuju	43	68.3	68.3	76.2
	Sangat Setuju	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sikap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	4	6.3	6.3	9.5
	Setuju	45	71.4	71.4	81.0
	Sangat Setuju	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pekerjaan sesuai dengan kemampuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	7	11.1	11.1	12.7
	Setuju	39	61.9	61.9	74.6
	Sangat Setuju	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Dapat menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Setuju	40	63.5	63.5	69.8
	Sangat Setuju	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Dimensi Self-determination

Statistics

		Menentukan sendiri bagaimana pekerjaan yang dilakukan	Memiliki otonomi untuk membuat keputusan dalam proses kerja	Kesempatan memilih cara untuk melakukan pekerjaan
N	Valid	63	63	63
	Missing	0	0	0
Mean		4.08	3.68	3.63

Menentukan sendiri bagaimana pekerjaan yang dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	3	4.8	4.8	6.3
	Setuju	48	76.2	76.2	82.5
	Sangat Setuju	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Memiliki otonomi untuk membuat keputusan dalam proses kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	9.5
	Kurang Setuju	13	20.6	20.6	30.2
	Setuju	37	58.7	58.7	88.9
	Sangat Setuju	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Kesempatan memilih cara untuk melakukan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	7	11.1	11.1	12.7
	Kurang Setuju	12	19.0	19.0	31.7
	Setuju	37	58.7	58.7	90.5
	Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Dimensi Impact

Statistics

		Memiliki dampak yang besar terhadap kejadian dalam departemen	Memiliki kontrol atas kejadian dalam departemen	Pekerjaan yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi
N	Valid	63	63	63
	Missing	0	0	0
Mean		3.56	3.46	3.78

Memiliki dampak yang besar terhadap kejadian dalam departemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	7.9
	Kurang Setuju	21	33.3	33.3	41.3
	Setuju	32	50.8	50.8	92.1
	Sangat Setuju	5	7.9	7.9	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Memiliki kontrol atas kejadian dalam departemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	11.1
	Kurang Setuju	22	34.9	34.9	46.0
	Setuju	29	46.0	46.0	92.1
	Sangat Setuju	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pekerjaan yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	5	7.9	7.9	9.5
	Kurang Setuju	9	14.3	14.3	23.8
	Setuju	40	63.5	63.5	87.3
	Sangat Setuju	8	12.7	12.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Dimensi Altruism

Statistics

		Mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk kerja	Membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan	Membantu proses orientasi karyawan baru
N	Valid	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.65	3.60	3.98	3.95

Mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	7.9
	Kurang Setuju	12	19.0	19.0	27.0
	Setuju	44	69.8	69.8	96.8
	Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	9.5
	Kurang Setuju	15	23.8	23.8	33.3
	Setuju	38	60.3	60.3	93.7
	Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	3.2
	Kurang Setuju	2	3.2	3.2	6.3
	Setuju	53	84.1	84.1	90.5
	Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Membantu proses orientasi karyawan baru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	8	12.7	12.7	14.3
	Setuju	47	74.6	74.6	88.9
	Sangat Setuju	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Dimensi Courtesy

Statistics

		Memberi informasi yang dibutuhkan rekan kerja	Memberi semangat kepada rekan kerja	Berdiskusi sebelum mengambil keputusan atau tindakan yang berhubungan dengan rekan kerja
N	Valid	63	63	63
	Missing	0	0	0
Mean		3.97	4.25	3.79

Memberi informasi yang dibutuhkan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	5	7.9	7.9	9.5
	Setuju	51	81.0	81.0	90.5
	Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Memberi semangat kepada rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Setuju	41	65.1	65.1	69.8
	Sangat Setuju	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Berdiskusi sebelum mengambil keputusan atau tindakan yang berhubungan dengan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	3.2
	Kurang Setuju	11	17.5	17.5	20.6
	Setuju	47	74.6	74.6	95.2
	Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Dimensi Sportmanship

Statistics

		Tidak mengeluh	Menerima keadaan yang kurang menyenangkan di tempat kerja	Tidak mencari-cari kesalahan	Tidak menyakiti hati rekan kerja
N	Valid	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.43	3.75	3.98	4.19

Tidak mengeluh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	4.8
	Kurang Setuju	33	52.4	52.4	57.1
	Setuju	23	36.5	36.5	93.7
	Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Menerima keadaan yang kurang menyenangkan di tempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	18	28.6	28.6	31.7
	Setuju	37	58.7	58.7	90.5
	Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Tidak mencari-cari kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	11.1	11.1	11.1
	Setuju	50	79.4	79.4	90.5
	Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tidak menyakiti hati rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.9	7.9	7.9
	Setuju	41	65.1	65.1	73.0
	Sangat Setuju	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Dimensi Civic Virtue

Statistics

		Tidak menjelekkan unit kerja	Memberi masukan yang membangun	Mengikuti perkembangan
N	Valid	63	63	63
	Missing	0	0	0
Mean		3.76	4.13	4.10

Tidak menjelekkan unit kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Kurang Setuju	15	23.8	23.8	28.6
	Setuju	39	61.9	61.9	90.5
	Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Memberi masukan yang membangun

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.9	7.9	7.9
	Setuju	45	71.4	71.4	79.4
	Sangat Setuju	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Mengikuti perkembangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	4	6.3	6.3	7.9
	Setuju	46	73.0	73.0	81.0
	Sangat Setuju	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Dimensi Consciousness

Statistics

		Tiba lebih awal	Tidak bolos kerja tanpa alasan jelas	Tidak mengulur waktu saat jam istirahat selesai	Bekerja pada hari libur	Menjaga kebersihan	Menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pekerjaan
N	Valid	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.62	4.11	3.46	3.40	4.24	3.67

Tiba lebih awal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	25	39.7	39.7	46.0
	Setuju	25	39.7	39.7	85.7
	Sangat Setuju	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tidak bolos kerja tanpa alasan jelas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	8	12.7	12.7	15.9
	Setuju	34	54.0	54.0	69.8
	Sangat Setuju	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tidak mengulur waktu saat jam istirahat selesai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
	Kurang Setuju	25	39.7	39.7	49.2
	Setuju	29	46.0	46.0	95.2
	Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Bekerja pada hari libur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
	Tidak Setuju	6	9.5	9.5	19.0
	Kurang Setuju	15	23.8	23.8	42.9
	Setuju	29	46.0	46.0	88.9
	Sangat Setuju	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Menjaga kebersihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	4	6.3	6.3	9.5
	Setuju	34	54.0	54.0	63.5
	Sangat Setuju	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	9.5
	Kurang Setuju	17	27.0	27.0	36.5
	Setuju	29	46.0	46.0	82.5
	Sangat Setuju	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Lampiran 4

HASIL REGRESI

Correlations

		Organizational Citizenship Behavior	Pemberdayaan
Pearson Correlation	Organizational Citizenship Behavior	1.000	.613
	Pemberdayaan	.613	1.000
Sig. (1-tailed)	Organizational Citizenship Behavior	.	.000
	Pemberdayaan	.000	.
N	Organizational Citizenship Behavior	63	63
	Pemberdayaan	63	63

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberdayaan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.613 ^a	.376	.366	6.243	2.208

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1432.809	1	1432.809	36.768	.000 ^a
	Residual	2377.128	61	38.969		
	Total	3809.937	62			

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.913	7.154		4.740	.000
	Pemberdayaan	.781	.129	.613	6.064	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	60.45	88.55	77.03	4.807	63
Residual	-18.407	16.129	.000	6.192	63
Std. Predicted Value	-3.449	2.397	.000	1.000	63
Std. Residual	-2.949	2.584	.000	.992	63

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Lampiran 5

VERBATIM

Wawancara antara Peneliti dan Narasumber, yaitu Bapak Odang, selaku Manajer HRD Oilfield Services PT. Elnusa, Tbk.

- Lokasi wawancara : Graha Elnusa, Jl. T.B. Simatupang Kav. 1B, Jakarta 12560
- Tanggal wawancara : Kamis, 31 Mei 2012
- Waktu : Pukul 10.35 WIB
- Tempat : Ruang Rapat lt.5 Gedung Graha Elnusa
- Bentuk wawancara sebagai berikut :

Peneliti : “Sebelumnya maaf Pak, ganggu waktunya sebentar.”

Pak Odang : “Iya gapapa, langsung aja. Ee, apa judul skripsinya?”

Peneliti : “Mm, judulnya pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. Elnusa, Pak.”

Pak Odang : “Pemberdayaan terhadap organizational citizenship behavior ya?”

Peneliti : “Iya Pak.”

Pak Odang : “Jadi gimana, apa yang mau ditanya?”

Peneliti : “Sebelumnya saya mau tanya, apakah di sini karyawannya diberi kebebasan dan otonomi dalam melakukan pekerjaannya Pak?”

Pak Odang : “Kalau itu ada, dikasih, tergantung jabatannya.”

Peneliti : “Ooh gitu ya Pak. Kalau bentuk-bentuk pemberdayaan di Elnusa ini apa aja Pak?”

Pak Odang : “Yaa, kalo yang kompeten ya yang diberdayakan, yang ga kompeten mah ga.”

Peneliti : “Itu bentuknya gimana Pak?”

Pak Odang : “Lebih kaya coaching atau mentoring, bukan disuruh-suruh. Kalo diberdayakannya disuruh ini itu tanpa di-coach mah yang ada kabur. Gimana lebih enak?”

Peneliti : “Dengan coaching gitu Pak.”

Pak Odang : “Iya, jadi kaya kalo kita ada proyek baru, karyawan yang bagus, punya kemampuan, sesuai yang dibutuhin ya ikut ngurus proyek baru. Misalnya kita baru buka proyek dimana, di Kalimantan, ya yang punya kompetensi dan sesuai dikirim kesana. Atau ikut dalam pengembangan proyek yang udah ada.”

Peneliti : “Terus apa lagi Pak?”

Pak Odang : ”Karyawan disini juga dipindah-pindah divisi. Ntar dimana, trs ntar pindah lagi, jadi muter.”

Peneliti : “Jadi kaya rotasi gitu ya Pak?”

Pak Odang : “Iya dirotasi, jadi kan mereka bisa belajar, jadi pembelajaran juga buat mereka.”

Peneliti : “Jadi gitu ya Pak. Kalau benefits yang didapet karyawan tetap sama kontrak atau outsource beda banget ga sih Pak?”

Pak Odang : “Ga terlalu beda sih ya.”

Peneliti : “Mereka dapet benefits-nya apa aja tuh Pak?”

Pak Odang : “Yang selain gaji itu ya kesehatan.”

Peneliti : “Asuransi kesehatan?”

Pak Odang : “Iya, asuransi kesehatan, kecelakaan, jamsostek. Yang kerjanya udah lebih dari 5 tahun bisa haji. Terus ada training sama beasiswa, beasiswa ya buat yang bakatnya belajar, kalo ga mah ga. Kemaren ini ada yang diberangkatin ke Amerika, beasiswa ke Houston. Ada 15 kalo ga salah.”

Peneliti : “Mm kalo untuk jadi karyawan tetap bagian non-manajerial itu ada minimal pendidikannya ga sih Pak?”

Pak Odang : “Yaa biasanya sih S1 yah, kebanyakan S1.”

Peneliti : “Kalau yang SMA atau Diploma gitu bisa juga Pak?”

Pak Odang : “Bisaa, tapi kalo SMA maksimal itu 47 atau, yaa 47 lah maksimal untuk jadi tetap. Itu juga tergantung kebutuhannya untuk apa, support atau operation. Kalo operation kan yang penting ngerti teknik-nya. Lulusan SMA juga bisa. Kaya misalnya ada mobil rusak, dibawa ke bengkel, kalo S1, S2, atau S3 tapi ga bisa benerin kan sama juga boong, anak SD kalo dia ngerti bisa benerin. Jadi tergantung aja.”

Peneliti : “Ooh jadi gitu ya Pak ya. Mm, kayanya udah cukup Pak pertanyaannya.”

Pak Odang : “Ooh udah nih? Oke-oke.”

Peneliti : “Iya Pak. Makasih ya Pak atas waktu dan bantuannya.”

Pak Odang : “Iya-iya sama-sama. Sukses lah ya.”

Peneliti : “Aamiin. Makasih pak Odang.”

Pak odang : “Yuk yuk.”

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Chika Maharani Iskandar
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Juli 1990
Alamat : Jl. Bintaro Selatan S4/10, Bintaro Jaya, Sektor 2
Nomor Telepon : 021-7363061 / 08158759926
Email : chika.maharani@gmail.com
Status Pernikahan : Belum Menikah
Agama : Islam
Nama Orang Tua
Ayah : Iskandar Subur Hartono
Ibu : Budi Dwi Haryati

Riwayat Pendidikan Formal

SD : SD Bakti Mulya 400 Jakarta
SLTP : SLTPN 19 Jakarta
SMA : SMA Negeri 82 Jakarta
S1 : Ilmu Administrasi Niaga, FISIP Universitas Indonesia

Pengalaman Organisasi

2011 :

- Bendahara Umum ADM UI CUP 2011

2010:

- Sekretaris Umum “Latihan Dasar Manajemen Kepemimpinan” (LDMK) 2010

2009:

- Kesekretariatan ADM Olympic 2009
- Kesekretariatan ADMcoustic
- Staff Acara ADM Reunion

Pengalaman Kerja

2010:

- Magang di PT. Elnusa, Tbk (Juni)