

Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri

The relationship between Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior in PT. Menara Mas Mega Mandiri

Vanissa, Nathalia Yesica, Tito Salim, Rianda Elvinawanty, Mukhaira El Akmal & Khairuddin

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

Diterima: 05 April 2024; Direview: 19 April 2024; Disetujui: 14 Mei 2024

*Corresponding Email: rianda@unprimdn.ac.id

Abstrak

Telaah ini dilakukan dengan maksud untuk menguji keterhubungan antara Pemberdayaan Psikologis melibatkan Organizational Citizenship Behavior. Representatif yang diaplikasikan dalam studi ini adalah karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri. Sampel yang ditetapkan berjumlah 105 karyawan melalui strategi purposive sampling. Melalui rangka studi kami, skala Pemberdayaan Psikologis terdiri dari 33 aitem, sementara skala Organizational Citizenship Behavior melibatkan 30 aitem. Pearson Product Moment adalah metode korelasi yang diterapkan untuk menafsirkan hasil data. Dari temuan penelitian, terlihat bahwa Pemberdayaan Psikologis memiliki pengaruh positif. Terdapat juga korelasi yang berdampak antara Organizational Citizenship Behavior, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,560 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti dengan demikian semakin meningkat tingkat Pemberdayaan Psikologis, semakin meningkat pula tingkat Organizational Citizenship Behavior karyawan, dan sebaliknya.

Kata Kunci: Pemberdayaan Psikologis; Organizational Citizenship Behavior; Karyawan

Abstract

This study was carried out to investigate the relationship between Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior. The sample used in this inquiry was employees of PT. Menara Mas Mega Mandiri. The sample determined were 105 employees using a purposive sampling technique. In the context of our research, the Psychological Empowerment scale consists of 33 items, while the Organizational Citizenship Behavior scale comprises 30 items. The Pearson Product Moment is the correlation method used to examine data. From the research findings, It is evident that Psychological Empowerment exerts a beneficial impact. There is a substantial association with Organizational Citizenship Behavior, as indicated by a statistical measure correlation of 0.560 with a significance level of 0.000. This implies that as the level of Psychological Empowerment increases, the level of Organizational Citizenship Behavior among employees also increases, and vice versa.

Keywords: Psychological Empowerment; Organizational Citizenship Behavior; Employees

How to Cite: Vanissa, Yesica, N., Salim, T., Elvinawanty, R., Akmal, M.E. & Khairuddin. (2024). Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 6(4): 1572-1581.



PENDAHULUAN

Di Tengah gelombang globalisasi yang merambah segala aspek kehidupan, kehidupan modern semakin merajalela, dan dunia pun terus menyatu dengan kecepatan teknologi yang semakin canggih, dan perekonomian yang semakin tinggi memberikan pengaruh dalam berbagai bidang, khususnya di bidang industri. Akibatnya memberikan pengaruh signifikan terhadap perusahaan-perusahaan di Indonesia. Perusahaan dituntut untuk lebih maju dan berkembang agar dapat bersaing, dengan demikian sebuah perusahaan harus memiliki organisasi yang dapat diandalkan demi mencapai sasaran yang ditetapkan Perusahaan (Delviyandri & Aziz, 2010; Khairuddin, 2020).

Organisasi dibentuk dengan tujuan mencapai suatu target tertentu, sehingga keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dari kemampuannya mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Charli & Sopali, 2022; Sihombing & Sihombing, 2014). Performa organisasi yang terkesan karena unsur eksternal dan internal, menjadi penentu utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Salah satu elemennya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) (Mangkunegara, 2017; Suwatno, 2018). Dalam ranah industri atau bisnis, istilah SDM mengacu pada individu yang beraktivitas di dalam sebuah struktur organisasional, yang umumnya diistilahkan sebagai karyawan. Karyawan dipandang sebagai aset yang krusial bagi Perusahaan, mengingat manusia sebagai sumber daya yang dinamis memiliki peran vital dalam setiap tahapan produksi barang dan jasa (Weol, 2015). Sementara itu, karyawan juga diharapkan memenuhi kewajiban mereka terhadap perusahaan guna mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

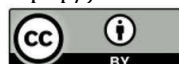
Jika karyawan sudah memiliki kinerja yang positif dan memiliki rasa responsibility yang kuat terhadap pekerjaannya, dan sadar dirinya berkontribusi di dalam perusahaannya, ini akan merancang pekerja menciptakan semua potensi yang optimal terhadap perusahaan dan terhadap pekerjaannya. Pekerja yang tidak menunjukkan kinerja yang memuaskan akan membawa konsekuensi negatif baik bagi dirinya maupun bagi organisasi.

Fenomena terkait dengan perilaku-perilaku kerja pada karyawan memperlihatkan bahwa perilaku-perilaku karyawan tersebut tidak mencerminkan Organization Citizenship Behavior (OCB) (Damayanti et al., 2020; Kurniawan, 2015). Pencemaran nama baik perusahaan oleh karyawan menunjukkan rendahnya Civic Virtue yang mencerminkan tanggung jawab dalam kehidupan organisasi. Pelecehan yang dilakukan kepada teman sekerja menunjukkan rendahnya Courtesy (kesopanan) yang tidak menghargai rekan kerja lainnya. Aksi demo karyawan yang menuntut kenaikan upah dan melakukan mogok kerja menunjukkan rendahnya sifat sportif (Sportmanship).

Dyne (dalam Muhdar, 2015) mengemukakan OCB ialah istilah yang menggambarkan perilaku tambahan tindakan keterlibatan pekerja melewati lingkup kewajiban pokok mereka, dengan tujuan untuk memberikan manfaat bagi organisasi, dilakukan secara sukarela, dan sesuai dengan peran yang diharapkan. Oleh karena itu, OCB adalah tindakan yang berfungsi, di luar peran utama, pro-sosial, yang mempengaruhi individu, kelompok, atau organisasi. Pandangan Organisasi di OCB merupakan sifat tanpa paksaan, tanpa ada keterlibatan tidak langsung adapun langsung memanfaatkan cara apresiasi dan secara total dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi (Lanny et al., 2022; Putra et al., 2022; Yustan et al., 2019).

Pemberdayaan psikologis mempengaruhi OCB. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Gorji dan Ranjbar (2013) dengan tujuan untuk mengidentifikasi korelasi antara pemberdayaan psikologis dengan OCB. Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan psikologis telah terbukti memiliki efek positif terhadap munculnya OCB. Oleh sebab itu, jika organisasi mampu mengembangkan pemberdayaan psikologis pada setiap karyawan, ini akan berdampak positif pada OCB.

Menurut Thomas dan Velthouse (1990) bahwa pemberdayaan psikologis dianggap sebagai dorongan instrinsik yang diletakkan pada empat dimensi cognition (kesadaran) individu pada orientasi peran kerjanya, yang meliputi: 1) keberartian (meaning), artinya individu yang diberdayakan merasakan arti penting dan kebermaknaan dalam keterlibatan mereka dengan organisasi, 2) keyakinan diri (self-efficacy) artinya keyakinan individu dalam merasakan dan



mempertimbangkan Tindakan untuk mencapai kinerja memengaruhi kehidupannya, 3) penentuan sendiri (self- determination) yaitu kemampuan individu untuk memiih Tindakan sendiri didasarkan pada pengalaman pribadi dalam menentukan pilihan dan 4) dampak (impact) mencerminkan sejauh mana strategi, pelaksanaan, atau hasil di tempat kerja mempengaruhi individu secara langsung.

Mengacu pada penelitian sebelumnya oleh Hidayat dan Lukito (2021) pemberdayaan psikologis memiliki dampak positif terhadap terjadinya OCB di kalangan Pegawai yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Kota Padang, Sumatera Barat. Dengan memberdayakan karyawan, karyawan cenderung merasa terlibat dan mempunyai responsibility yang lebih besar dalam organisasi. Karyawan yang diberdayakan lebih bersedia berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan menyumbangkan ide dalam berbagai aspek organisasi.

Spekulasi dalam studi ini ialah terdapat korelasi positif antara Pemberdayaan Psikologis dengan OCB pada pekerja. Asumsinya adalah tingkat pemberdayaan psikologis yang lebih tinggi berhubungan positif dengan posisi Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika tingkat Pemberdayaan Psikologis lebih rendah, OCB cenderung lebih rendah pula.

Berdasarkan uraian di atas terkait dengan melihat pentingnya karyawan merasa diberdayakan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bersikap kooperatif, suka membantu, perhatian, dan berdedikasi sehingga peneliti termotivasi untuk melaksanakan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dengan Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri" yang berfokus menyelidiki korelasi antara Pemberdayaan Psikologis dan OCB pada karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri.

METODE PENELITIAN

Pada studi ini, variabel-variabel yang akan diteliti mencakup Pemberdayaan Psikologis sebagai variabel bebas (independent) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel terikat (dependent).

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 150 pekerja. Sampel yang digunakan adalah berjumlah 105 karyawan berdasarkan tabel Isaac & Michael. Penelitian ini akan menerapkan pendekatan purposive sampling, dimana pemilihan sampel berdasar pada perhatian khusus, yaitu karyawan dengan status tetap dan sudah mengabdikan di perusahaan setidaknya selama 1 tahun.

Dalam studi ini, teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah melalui penggunaan skala Likert. Skala tersebut mencakup skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan skala Pemberdayaan Psikologis. Skala OCB disusun berdasarkan teori dari Organ et al. (1988) yang melibatkan lima dimensi, yakni Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy dan CivicVirtue. Berikut table blueprint skala OCB:

Skala Pemberdayaan Psikologis disusun dengan menggunakan teori Thomas dan Velthouse (1990) yang diterapkan oleh Spreitzer (1995) yang melibatkan empat dimensi, yaitu: Meaning, Self-Efficacy, Impact dan Self- Determination. Berikut tabel blue print skala Pemberdayaan Psikologis:

Tabel 2. Blueprint Skala Pemberdayaan Psikologis

No.	Dimensi-Dimensi Pemberdayaan Psikologis	Butir-Butir Pernyataan		Jumlah Aitem
		Favorable	Unfavorable	
1	Keberartian(<i>meaning</i>)	1,9,17,25	5,13,21,29	8
2	Keyakinan diri (<i>self-efficacy</i>)	2,10,18,26	6,14,22,30	8
3	Penentuansendiri (<i>self- determination</i>)	3,11,19,27	7,15,23,31	8
4	Dampak(<i>impact</i>)	4,12,20,28	8,16,24,31	8
Total		16	16	32

Skala penelitian yang telah dipergunakan sebelumnya akan diperiksa terlebih dahulu guna menilai validitas dan reliabilitasnya. Sugiyono (2017) menyatakan uji validitas mencerminkan sampai mana kecocokan antara data aktual pada objek terhadap data yang terkumpul oleh peneliti. Uji validitas dilaksanakan agar menganalisis data yang diperoleh melalui penelitian, menggunakan



alat ukur (kuesioner), bisa dianggap valid atau tidak. Sugiyono (2017) mengatakan menguji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana data yang dihasilkan dari pengukuran menggunakan instrumen yang sama dapat diandalkan dan konsisten.

Kajian data yang diadopsi adalah metode Pearson Product Moment Correlation, yaitu salah satu metode yang sering dipakai untuk menemukan korelasi antara dua variabel, diantaranya variabel terikat dan variabel bebas dengan dukungan IBM SPSS Statistics, sebelum melaksanakan analisis data, penting untuk melakukan uji asumsi. Langkah awal seperti uji normalitas dan uji linearitas penting untuk meyakinkan bahwa data memenuhi asumsi dasar analisis statistik yang akan dilakukan.

Uji normalitas dipakai agar menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak normal. Korelasi Product Moment membutuhkan asumsi apakah data terdistribusi secara normal. Standar yang dipakai adalah jika $P > 0,05$, data dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika $P < 0,05$, data dianggap tidak berdistribusi normal. Uji linearitas bermaksud agar menentukan apakah dua variabel yang hendak diuji prosedur analisis statistik korelasional menampakkan hubungan linier atau tidak. Jika $P < 0,05$ maka hubungan antara kedua variabel yaitu Pemberdayaan Psikologis dan Organizational Citizenship Behavior dikatakan linier, dan sebaliknya jika $P > 0,05$ maka korelasi kedua variabel dikatakan tidak linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Uji Coba

Dilakukan pelaksanaan uji coba tanggal 15 September 2023 sampai 16 Oktober 2023 di CV. Pelumas Murni Keluarga. Uji coba dilakukan dengan sampel sebanyak 83 karyawan. Skala disebarikan secara online menggunakan google form dan dua skala yang dipakai, yakni:

1. Skala *Organizational Citizenship Behaviour*

Sebanyak 40 aitem adalah jumlah aitem yang diuji, uji coba validitas ini dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 24*. Sesuai pandangan dari Azwar (2015) menjelaskan jika koefisien validitas (r) $\geq 0,30$ biasanya dianggap memuaskan, maka hasil dari uji coba validitas membuktikan terdapat 30 dari 40 aitem sah, yakni aitem number 41, 42, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 53, 56, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75, 76, 78, 80.

Digunakan metode *Corrected Item Total Correlation*, dimana nilai r minimum 0,30 dengan nilai r bermula dari 0,315 sampai 0,735. Berdasarkan nilai berikut dapat disimpulkan aitem nomor 43, 44, 48, 52, 54, 55, 61, 73, 77, 79 tidak valid. Selanjutnya, digunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk uji reliabilitas. Pada skala *Organizational Citizenship Behaviour* ini koefisien sebesar 0,942 dimana skala dapat dipakai sebagai alat pengumpul data penelitian.

Table 3. Rincian Butir-Butir Skala *Organizational Citizenship Behaviour* Sahih dan Gugur

No	Dimensi-Dimensi OCB	Butir-Butir Pernyataan				Total Valid
		Favorable		Unfavorable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Altruism	41,51,71	61	46,56,66,75	-	7
2	Conscientiousness	42,62,72	52	47,57,67,76	79	7
3	Sportsmanship	53,63	43,73	58,68	48,77	4
4	Courtesy	64	44,54	49,59,69	-	4
5	Civic Virtue	45,65,74,80	55	50,60,70,78	-	8
Total		13	7	17	3	30

2. Skala Pemberdayaan Psikologis

Sejumlah 40 aitem adalah jumlah aitem yang diuji, uji coba validitas ini dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 24*. Sesuai pandangan dari Azwar (2015) menjelaskan bahwa koefisien validitas (r) $\geq 0,30$ biasanya dianggap memuaskan, hasil uji validitas mengindikasikan bahwa dari 40 item yang diuji, 33 item dianggap valid, diantaranya aitem nomor 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 33, 35, 37, 38, 39, 40.



Metode *Corrected Item Total Correlation* dipakai untuk uji validitas, aitem sah yang berasal dari tabel dimana nilai r minimum 0,30 dengan nilai r bermula dari 0,300 sampai 0,689. Berdasarkan nilai berikut, didapatkan kesimpulan aitem nomor 4, 20, 26, 27, 30, 34, 36 tidak valid. Selanjutnya, untuk uji reliabilitas digunakan teknik α cronbach didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,908 dimana skala ini memadai dipakai sebagai alat pengumpul data penelitian.

Tabel 4. Rincian Butir-Butir Skala Pemberdayaan Psikologis Sahih dan Gugur

No	Dimensi- Dimensi Pemberdayaan Psikologis	Butir - Butir Pernyataan				Total Valid
		Favorable		Unfavorable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Meaning	1,9,17,25,33	-	5,13,21,29,37	-	10
2	Competence	2,10,18	26,34	6,14,22,38	30	7
3	Self Determination	3,11,19,35	27	7,15,23,31,39	-	9
4	Impact	12,28	4,20,36	8,16,24,32,40	-	7
Total		14	6	19	1	33

Pelaksanaan Penelitian

Dilaksanakan penelitian tanggal 13 November 2023 sampai dengan tanggal 07 Desember 2023 yang diberikan kepada 105 karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan secara online menggunakan google form dengan skala penelitian dengan memakai skala Likert yang dipakai untuk menggali Organizational Citizenship Behavior dan Pemberdayaan Psikologis. Skala untuk menguji Pemberdayaan Psikologis terdapat 33 aitem dan skala untuk menguji Organizational Citizenship Behavior terdapat 30 aitem, dan skala disusun lagi untuk penelitian seperti tabel 5 dan tabel 6 dibawah ini.

Table 5. Penomoran Baru Skala Organizational Citizenship Behavior

No	Dimensi- Dimensi OCB	Butir - Butir Pernyataan				Jumlah Aitem
		Favorable		Unfavorable		
1	Altruism	34,44,53		35,45,54,60		7
2	Conscientiousness	36,46,55		37,47,56,61		7
3	Sportsmanship	38,48		39,49		4
4	Courtesy	40		41,50,57		4
5	Civic Virtue	42,51,58,62		43,52,59,63		8
Total		14	6	19	1	33

Tabel 6. Penomoran Baru Skala Pemberdayaan Psikologis

No.	Dimensi-Dimensi OCB	Butir-Butir Pernyataan		Jumlah Aitem
		Favorable	Unfavorable	
1	Meaning	1,9,17,24,30	2,10,18,25,31	10
2	Competence	3,11,19	4,12,20,26	7
3	Self Determination	5,13,21,27	6,14,22,28,32	9
4	Impact	7,15	8,16,23,29,33	7
Total		14	19	33

Hasil Analisis Data

Korelasi Product Moment Pearson adalah pendekatan yang diterapkan untuk menganalisis data pada penelitian berikut. Peneliti menggunakannya untuk menilai korelasi antara Pemberdayaan Psikologis dan OCB. Pemakaian bantuan *IBM SPSS Statistics 24* digunakan untuk menganalisis korelasi ini.

1. Deskripsi Data Penelitian

a. Hipotetik dan Empirik Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari 30 aitem dengan setiap aitem di nilai menggunakan empat opsi jawaban yaitu satu hingga empat. Dengan rentang minimum dan maksimum 30x1 hingga 30x4, yakni 30 hingga 120 dengan mean hipotetik $(30+120) : 2 = 75$.

Standar deviasi hipotetik pada penelitian berikut yaitu $(120-30) : 6 = 15$. Dari pengisian kuesioner skala *Organizational Citizenship Behavior*, diperoleh mean empirik sebesar 81,41 dan standar deviasi sebesar 8,695.

Tabel 7. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Organizational Citizenship Behavior

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
Organizational Citizenship Behavior	65	117	81,41	8,69	30	120	75	15

Hasil analisis untuk skala *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa mean (rata-rata) empirik lebih besar daripada mean (rata-rata) hipotetik yaitu $81,41 > 75$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini dikategorikan tinggi. Subjek terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu sebagai berikut yang ditampilkan pada tabel 8.

Tabel 8. Kategorisasi Organizational Citizenship Behavior

$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

Terdapat $\sigma = (120-30) : 6 = 15$, mean hipotetik $\mu = (30+120) : 2 = 75$ sebagai standar deviasi hipotetik penelitian ini. Berdasarkan rumus, diperoleh $x < (75-15) = x < 60$, $(75-15) \leq x < (75+15) = 60 \leq x < 90$, $x \geq (75+15) = x \geq 90$.

Tabel 9. Kategori Skor Organizational Citizenship Behavior

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$x < 60$	Rendah	10	9,8%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$60 < x < 90$	Sedang	95	90,2%
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$x > 90$	Tinggi	0	0%
Total				105	100%

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa dari 105 responden penelitian, 10 orang atau 9,8% menunjukkan kecenderungan OCB rendah, sementara 95 orang atau 90,2% menunjukkan kecenderungan *Organizational Citizenship Behavior* yang sedang

b. Hipotetik dan Empirik Skala pemberdayaan psikologis

Skala pemberdayaan psikologis terdiri dari 33 aitem dengan setiap aitem di nilai menggunakan empat opsi jawaban yakni dari satu hingga empat. Dengan rentang minimum dan maksimum 33×1 hingga 33×4 , yakni 33 hingga 132 dengan mean hipotetik $(33+132) : 2 = 82,5$. Standar deviasi hipotetik pada penelitian berikut yaitu $(132-33) : 6 = 16,5$.

Dari hasil penelitian kuesioner pada skala pemberdayaan psikologis, diperoleh mean empirik sebesar 91,98 dan standar deviasi sebesar 8,636.

Tabel 10. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Skala pemberdayaan Psikologis

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
PemberdayaanPsikologis	77	129	91,98	8,636	33	132	82,5	16,5

Tabel 11. Kategorisasi PemberdayaanPsikologis

$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa skala Pemberdayaan Psikologis dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai tinggi sebagaimana terindikasi dari mean (rata-rata) empirik yang lebih besar dari pada mean (rata-rata) hipotetik yakni $91,98 > 82,5$. Subjek terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu sebagai berikut yang ditampilkan pada tabel 11. Terdapat $\sigma = (132-33) : 6 = 16,5$, mean hipotetik $\mu = (33+132) : 2 = 82,5$ sebagai standar deviasi hipotetik penelitian ini. Berdasarkan rumus, diperoleh $x < (82,5-16,5) = x < 66$, $(82,5-16,5) \leq x < (82,5+16,5) = 66 \leq x < 99$, $x \geq (82,5+16,5) = x \geq 99$.

Tabel 12. Kategori Skor Pemberdayaan Psikologis

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - \sigma)$	$x < 66$	Rendah	10	9,8%
2	$(\mu - \sigma) \leq X < (\mu + \sigma)$	$66 < x < 99$	Sedang	95	90,2%
3	$X \geq (\mu + \sigma)$	$x > 99$	Tinggi	0	0%
Total				105	100%

Data dari tabel 12 menunjukkan bahwa dari 105 responden penelitian, 10 orang atau 9,8% menunjukkan kecenderungan Pemberdayaan Psikologis yang rendah. Sementara 95 orang atau 90,2% menunjukkan kecenderungan Pemberdayaan Psikologis yang sedang. [an1]

2. Hasil Uji Asumsi Penelitian

Dilakukan uji asumsi di awal sebelum uji hipotesa untuk mengetahui apakah data yang didapatkan terdapat penyimpangan, maka dilakukan uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas yang di adopsi adalah One-Sample Kolmogorov Smirnov Test. Memperlihatkan bahwa nilai signifikansi $p > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dapat dianggap berdistribusi normal (Priyatno, 2011). OCB uji normalitas memperoleh koefisien KS-Z = 2.241. Dengan Sig (2-Tailed) sebesar 0.000, Dimana Sig. (1-Tailed) 0.000 dengan artian data ini tidak terdistribusi normal karena $P < 0.05$. Pada variabel Pemberdayaan Psikologis uji normalitas memperoleh koefisien KS-Z = 1,737. Dengan Sig (2-Tailed) sebesar 0.005, Dimana Sig. (1-Tailed) 0.0025 dengan artian data ini tidak terdistribusi normal karena $P < 0.05$. Tabel 13 menunjukkan hasil uji normalitas yang diperoleh.

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	3.445	2.241	0.000	$P < 0.05$	Sebaran Tidak Normal
Pemberdayaan Psikologis	8.636	1.737	0.0025	$P < 0.05$	Sebaran Tidak Normal

b. Uji Linearitas Hubungan

Uji Linearitas dipakai agar menilai apakah distribusi data antara dua variabel dalam penelitian menunjukkan hubungan linear atau tidak. Variabel Organizational Citizenship Behavior dan Pemberdayaan Psikologis memiliki korelasi linear dengan Sig Linearity = 0.000 dan F = 231.904 dengan artian kedua variabel tidak terdapat hubungan linear dikarenakan Sig Linearity < 0.05 . Tabel 14 menunjukkan hasil uji linearitas yang diperoleh.

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	Sig	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	231.904	0.000	Linear
Pemberdayaan Psikologis			

3. Hasil Uji Hipotesis

Karena sebaran datanya tidak normal, maka dilakukan uji hipotesa menggunakan Uji Korelasi Rank Spearman. Sehingga, tidak memerlukan uji asumsi normalitas dan linearitas. Didapatkan nilai Sig (1-Tailed) sebesar 0.000. Karena Sig (1-Tailed) < 0.05 , ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, dan didapatkan nilai

Correlation Coefficient sebesar 0.560 artinya tingkat kekuatan korelasi sedang. Dapat diperhatikan hasil uji hipotesis pada Tabel 15.

Tabel 15. Korelasi antara Pemberdayaan Psikologis dengan OCB

Analisis	Correlation Coefficient	Signifikansi (P)
Korelasi	0,560	0,000

Tabel 16. Model Summary Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,87	0.651	0.647	5.164

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.651. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kontribusi 65,1 persen Pemberdayaan Psikologis mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dan sementara 34,9 persen dipengaruhi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Hasil penelitian pada 105 responden karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan dan menguntungkan secara positif antara Pemberdayaan Psikologis dan OCB. Nilai koefisien korelasi (Correlation Coefficient) sebesar $r = 0,560$ dengan signifikansi (Sig) sebesar 0,000 ($P < 0.050$). Dapat diartikan, semakin tinggi Pemberdayaan Psikologis karyawan, semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dan sebaliknya, semakin rendah Pemberdayaan Psikologis karyawan, semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

Temuan dari studi ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat dan Lukito (2021) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memberikan dampak yang positif terhadap terjadinya OCB pada pegawai Kejaksaan Tinggi di Kota Padang, Sumatera Barat. Dengan memberdayakan karyawan, maka akan menjadikan karyawan sebagai bagian integral dari organisasi serta menunjukkan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap peran karyawan di dalamnya. Jika karyawan telah diberdayakan maka karyawan cenderung akan lebih aktif terlibat dalam proses pengambilan keputusan atau pengaturan ide-ide untuk kemajuan organisasi.

Dari hasil penelitian ini mendapatkan koefisien determinasi R Square (R^2) sebanyak 0.651. Hal ini mengindikasikan bahwa Pemberdayaan Psikologis memberikan kontribusi efektif sebesar 65,1% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sementara 34,9% sisanya terpengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki pada penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 105 responden ada 10 karyawan (9,8%) memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* rendah. Sementara 95 karyawan (90,2%) memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* sedang.

Dari 95 karyawan yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* sedang cenderung mempertimbangkan kepentingan ataupun kebutuhan pekerjaan yang dikerjakannya, jika pekerjaan dianggap tidak terlalu penting, meskipun ada kemungkinan bahwa pekerja yang tingkat OCB yang sedang mungkin tidak selalu memperhatikan kondisi rekan kerja, namun karyawan tersebut tetap menunjukkan sikap penghargaan dan rasa hormat terhadap sesama karyawan.

Peneliti juga menyelidiki tingkat Pemberdayaan Psikologis pada karyawan perusahaan yang menjadi fokus penelitian. Dari 105 karyawan, hanya 10 karyawan atau 9,8% yang memiliki tingkat Pemberdayaan Psikologis rendah. Sementara 95 karyawan atau 90,2% memiliki tingkat Pemberdayaan Psikologis sedang.

10 karyawan yang memiliki tingkat pemberdayaan psikologis yang rendah hal ini disebabkan oleh ketergantungan terhadap struktur perusahaan yang kaku yang menyebabkan karyawan menjadi dependen dan tidak memiliki kesempatan bereksplorasi karena kurangnya

kesempatan yang diberikan, Terlihat bahwa masih ada kekurangan dalam keterlibatan karyawan dalam memiliki hak otonomi atau kebebasan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan.

Dari 95 karyawan dengan tingkat pemberdayaan psikologis yang sedang masih terdapat karyawan yang memiliki keyakinan dan kompetensi terhadap pekerjaannya meskipun tidak selalu memaksakannya secara optimal.

Dari hasil eksplorasi dan evaluasi di atas, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dan OCB karyawan di PT. Menara Mas Mega Mandiri. Pekerja yang tingkat Pemberdayaan Psikologis yang tinggi cenderung merasa terlibat dalam organisasi dan menunjukkan tingkat kewajiban yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa diberdayakan, karyawan juga lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan ide di dalam organisasi.

SIMPULAN

Penelitian terhadap karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri mengungkapkan korelasi positif antara Pemberdayaan Psikologis dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dalam uji hipotesis menggunakan Rank Spearman, nilai Correlation Coefficient mencapai 0.560 dengan signifikansi $p < 0.05$, menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Pemberdayaan Psikologis, semakin tinggi juga tingkat OCB, dan sebaliknya. Variabel Pemberdayaan Psikologis memberikan kontribusi sebesar 65.1% terhadap perilaku OCB, sementara 34.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam studi tersebut. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang pentingnya memperkuat Pemberdayaan Psikologis dalam meningkatkan perilaku yang mendukung organisasi. Implikasinya adalah organisasi perlu memperhatikan aspek psikologis karyawan sebagai upaya untuk mendorong OCB yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Charli, C. O., & Sopali, M. F. (2022). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT (POS), KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA CV REZKI ISLAMI TAUHID. *Ensiklopedia of Journal*, 4(2), 159–168. <https://doi.org/10.33559/eoj.v4i3.1042>
- Damayanti, R., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 134–142. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.307>
- Delviyandri, & Aziz, A. (2010). Hubungan Budaya organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja KARYAWAN Perusahaan Daerah Air Minum Titanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Analitika*, 2(1), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Gorji, M. B., & Ranjbar, M. (2013). Relationship between psychological empowerment of employees and organizational citizenship behavior. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(1), 67–75.
- Hidayat, A., & Lukito, H. (2021). Pengaruh pemberdayan psikologis, kepemimpinan trasformasional dan kepuasaan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554–560. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.28932/jmm.v15i1.28>
- Lanny, D. K., Lubis, M. R., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kecerdasan Sosial di Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1539–1551. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.907>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (R. Herlina (ed.)). PT Refika Aditama.
- Muhdar, H. M. (2015). Organizational citizenship behavior perusahaan. *Gorontalo: Sultan Amai Press IAIN Sultan Amai Gorontalo*.

- Prof. Dr. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Putra, H. N., Effendy, S., & Sahputra, D. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Anugrah Karya Prima. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2093–2102. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1014>
- Sihombing, E. E., & Sihombing, M. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA UNTUK MENCIPTAKAN KINERJA ORGANISASI (STUDI PADA UNIVERSITAS GRAHA NUSANTARA PADANGSIDIMPUAN) Jl . Prof . Sofyan No. 1 Kampus-USU Medan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(2), 146–158.
- Suwatno, P. D. J. (2018). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. keenam. *Bandung: Alfabeta*.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- Weol, D. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 598–609.
- Yustan, J., Atrizka, D., & Putra, A. I. D. (2019). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Komitmen Orgnisasi pada Guru di Sekolah Swasta Methodist-2 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 83–92. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.57>