

## DUKUNGAN REKAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA: KUNCI TUMBUHNYA SIKAP KEWARGAAN DI TEMPAT KERJA

Wahyudi<sup>1\*</sup>, Tossy Aryanto<sup>2</sup>, Yovita Mumpuni Hartarini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

\*wahyudi@stiesemarang.ac.id

### Riwayat Artikel

*Received : 11 Oktober 2025*

*Revised : 25 Oktober 2025*

*Accepted : 15 November 2025*

### Kata Kunci :

Dukungan Rekan Kerja,  
Kepuasan Kerja, Perilaku  
Kewargaan Organisasional  
(PKO)

### Abstraksi.

Dukungan Dukungan rekan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO). Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Penelitian dilakukan pada karyawan PLN ULP Bangsri dengan pendekatan sensus, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 34 orang dijadikan sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap PKO, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,083 dan signifikansi 0,000. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap PKO dengan nilai  $t$  hitung 5,828 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap PKO dengan nilai  $F$  hitung sebesar 22,208 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,589 menunjukkan bahwa 58,9% variasi PKO dapat dijelaskan oleh dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan ini, organisasi disarankan untuk terus memperkuat dukungan antar rekan kerja dan menciptakan kondisi kerja yang memuaskan guna meningkatkan perilaku kewargaan organisasional.

### Abstract.

*Coworker support is a crucial factor in shaping Organizational Citizenship Behavior (OCB). Meanwhile, job satisfaction reflects employees' positive feelings about their work. This study aims to determine and analyze the influence of coworker support and job satisfaction on organizational citizenship behavior.*

*The study was conducted on PLN ULP Bangsri employees using a census approach, resulting in a sample of 34*

*employees from the entire population. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression to test the partial and simultaneous effects between variables.*

*The analysis showed that coworker support significantly influenced OCD, with a calculated t-value of 5.083 and a significance level of 0.000. Job satisfaction also significantly influenced OCD, with a calculated t-value of 5.828 and a significance level of 0.000. Simultaneously, both had a significant effect on OCD, with a calculated F-value of 22.208 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.589 indicates that 58.9% of the variation in OCD can be explained by coworker support and job satisfaction.*

**Keywords:**

*Coworker Support, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

*Based on these findings, organizations are advised to continue strengthening coworker support and creating satisfying working conditions to enhance organizational citizenship behavior.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak dan pendukung utama tercapainya kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam dunia kerja modern, organisasi dituntut tidak hanya memiliki karyawan yang kompeten, tetapi juga individu yang memiliki komitmen, tanggung jawab sosial, dan kesadaran untuk berkontribusi melebihi tuntutan formal pekerjaan. Perilaku sukarela tersebut dikenal sebagai *Perilaku Kewargaan Organisasional (Organizational Citizenship Behavior atau OCB)*.

OCB menggambarkan perilaku positif karyawan seperti kesediaan membantu rekan kerja, menjaga suasana kerja yang harmonis, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi tanpa mengharapkan imbalan langsung. Perilaku ini berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, membangun budaya organisasi yang solid, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang dapat menumbuhkan OCB menjadi hal yang krusial bagi organisasi, termasuk di lingkungan kerja yang memiliki tuntutan operasional tinggi seperti PLN.

PLN ULP Bangsri sebagai salah satu unit pelayanan di bawah PLN memiliki peran strategis dalam memastikan keandalan pasokan listrik dan pelayanan kepada masyarakat. Aktivitas kerja di unit ini menuntut koordinasi yang baik, kecepatan respons, dan kerja sama tim yang solid. Dalam kondisi kerja seperti ini, dukungan antar rekan kerja menjadi hal yang sangat penting. Dukungan rekan kerja tidak hanya berbentuk bantuan teknis saat menghadapi kendala di lapangan, tetapi juga mencakup dukungan emosional, komunikasi yang terbuka, serta rasa saling percaya antar karyawan.

Karyawan yang merasakan dukungan positif dari rekan kerjanya akan lebih mudah beradaptasi dengan tekanan pekerjaan, memiliki rasa aman, serta terdorong untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasional. Sebaliknya, jika hubungan antar rekan

kerja kurang harmonis, suasana kerja bisa menjadi tidak nyaman, menurunkan motivasi, dan menghambat semangat kebersamaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan kepada pelanggan dan pencapaian target organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung pentingnya peran dukungan rekan kerja terhadap OCB. Kurniawan dan Naeni (2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja mampu meningkatkan perilaku sukarela dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Demikian pula, Wahyuni dan Supartha (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja yang penuh dukungan sosial dapat memperkuat tanggung jawab kolektif dan semangat kerja sama dalam tim.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki peran penting dalam mendorong munculnya perilaku kewargaan organisasional di lingkungan kerja PLN ULP Bangsri. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis **hubungan antara dukungan rekan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan PLN ULP Bangsri**, dengan harapan dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam membangun budaya kerja yang saling mendukung, partisipatif, dan berorientasi pada kinerja bersama.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Hubungan Dukungan Rekan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional**

Dukungan rekan kerja merupakan salah satu bentuk dukungan sosial yang memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Rekan kerja yang saling membantu, memberikan perhatian, serta menunjukkan empati dapat menumbuhkan rasa memiliki dan kebersamaan dalam organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan-rekannya, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berperilaku positif melebihi tuntutan formal pekerjaan.

Perilaku kewargaan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) merupakan bentuk perilaku sukarela yang tidak secara langsung dihargai oleh sistem formal, tetapi sangat berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Karyawan yang menerima dukungan dari rekan kerja lebih mungkin menunjukkan sikap-sikap seperti membantu rekan lain (altruism), menjaga hubungan baik (courtesy), dan memiliki semangat kerja yang tinggi (sportsmanship). Hal ini karena dukungan sosial menciptakan rasa aman, meningkatkan kepuasan emosional, serta memperkuat ikatan sosial di lingkungan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap munculnya perilaku kewargaan organisasional. Kurniawan dan Naeni (2021) menyatakan bahwa dukungan rekan kerja tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga menumbuhkan sikap sukarela dalam membantu sesama di tempat kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat dukungan yang dirasakan karyawan dari rekan kerjanya, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku kewargaan organisasional yang mendukung kelancaran dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang mendukung di atas, maka dugaan sementara pada hipotesis 1 yang diambil dari penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan PLN ULP Bangsri.

### **Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional**

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi yang diyakini. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap optimis, semangat tinggi, serta dorongan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga mendorong munculnya perilaku sukarela yang bermanfaat bagi lingkungan kerja, salah satunya adalah *Perilaku Kewargaan Organisasional (Organizational Citizenship Behavior/OCB)*.

Perilaku kewargaan organisasional mencerminkan tindakan-tindakan positif yang dilakukan karyawan di luar deskripsi tugas formal, seperti membantu rekan kerja, menjaga ketertiban, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga mereka secara sukarela berpartisipasi dalam berbagai kegiatan dan membantu menjaga kelancaran operasional. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong utama terbentuknya perilaku kewargaan organisasional.

Menurut Mangundjaya (2012), kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa puas atas pengakuan, penghargaan, serta kondisi kerja yang diterimanya, maka mereka lebih terdorong untuk berperilaku positif, proaktif, dan bertanggung jawab. Senada dengan itu, Dewi (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mendorong individu untuk menunjukkan perilaku sukarela, seperti membantu rekan kerja dan menjaga lingkungan kerja tetap kondusif.

Selain itu, penelitian oleh Nur, Prayekti, dan Subiyanto (2023) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai faktor mediasi antara lingkungan kerja dan OCB. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal, memiliki rasa empati, serta bersedia melakukan hal-hal yang mendukung pencapaian tujuan organisasi tanpa harus diminta. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dianggap sebagai fondasi penting bagi munculnya perilaku kewargaan organisasional.

Secara keseluruhan, hubungan antara kepuasan kerja dan OCB bersifat positif dan signifikan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasional, seperti kesediaan membantu rekan kerja, menjaga citra organisasi, serta terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada kontribusi sukarela dari setiap individu.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang mendukung di atas, maka dugaan sementara sebagai hipotesis 2 yang diambil dari penelitian ini adalah :

H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan PLN ULP Bangsri.

## **Hubungan Dukungan Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional**

Dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat membentuk dan memperkuat perilaku kewargaan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) di lingkungan kerja. Kedua faktor ini memiliki keterkaitan yang erat karena dukungan sosial dari rekan kerja sering kali menjadi salah satu sumber kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap perilaku positif karyawan dalam organisasi.

Dukungan rekan kerja mencakup segala bentuk bantuan yang diberikan oleh sesama karyawan, baik berupa dukungan emosional, informasi, maupun bantuan dalam pelaksanaan tugas. Ketika karyawan merasa bahwa rekan-rekannya saling membantu dan menghargai, maka akan timbul rasa aman, kepercayaan, dan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Rasa saling mendukung antar rekan kerja juga memperkuat hubungan interpersonal yang positif, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku kewargaan seperti kesediaan membantu rekan lain, menjaga keharmonisan, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Sementara itu, kepuasan kerja merupakan cerminan dari sejauh mana karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaan mereka, termasuk penghargaan, lingkungan kerja, hubungan sosial, dan kesempatan berkembang. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap loyal, antusias, serta berkomitmen terhadap tugas-tugasnya. Mereka juga lebih cenderung menunjukkan OCB karena memiliki dorongan internal untuk membalas pengalaman positif yang diperoleh dari organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja, tetapi juga memperkuat perilaku sukarela yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kedua faktor tersebut saling berhubungan dan saling memperkuat satu sama lain. Dukungan rekan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan ketika karyawan merasa puas, mereka lebih mungkin menampilkan perilaku kewargaan organisasional. Penelitian Kurniawan dan Naeni (2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nur, Prayekti, dan Subiyanto (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan kepuasan kerja yang tinggi mampu memperkuat perilaku sukarela karyawan dalam membantu rekan kerja dan mendukung tujuan organisasi.

Dalam konteks PLN ULP Bangsri, dukungan rekan kerja memiliki arti penting karena pekerjaan di bidang pelayanan kelistrikan menuntut kerja sama tim, komunikasi yang baik, dan respons cepat terhadap kendala teknis. Ketika antar karyawan saling memberikan bantuan dan merasa puas dengan kondisi kerja, maka semangat kebersamaan dan tanggung jawab sosial akan meningkat. Hal ini akan tercermin dalam bentuk perilaku kewargaan organisasional, seperti kesediaan membantu rekan lain, menjaga reputasi organisasi, serta berpartisipasi aktif dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

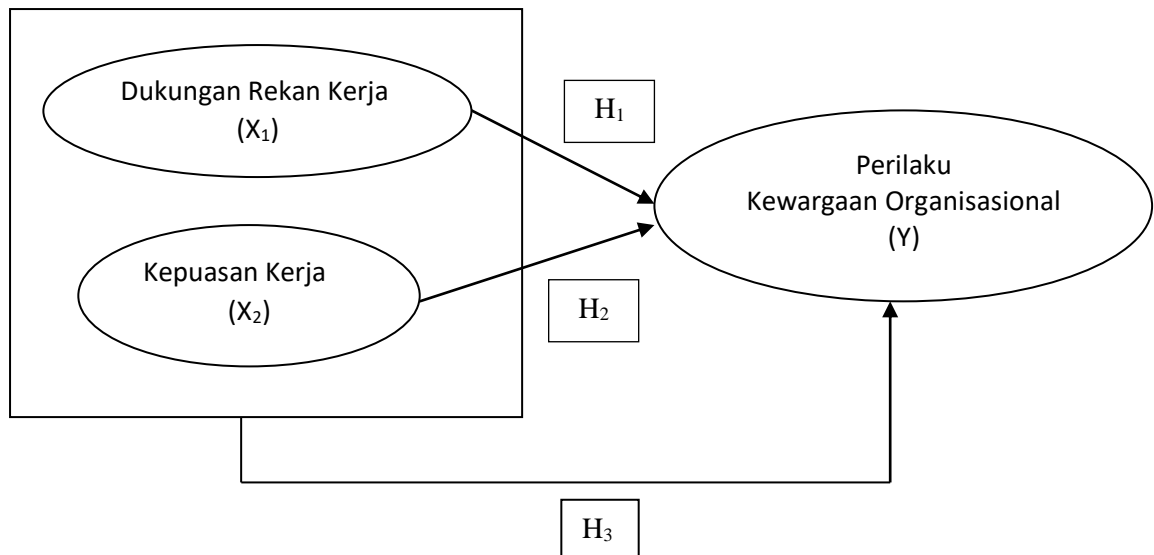
Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Semakin tinggi tingkat dukungan dan kepuasan yang dirasakan karyawan, semakin kuat pula

kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kewargaan yang mendukung terciptanya budaya kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada pelayanan yang berkualitas di PLN ULP Bangsri.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang mendukung di atas, maka dugaan sementara sebagai hipotesis 3 yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah :

H<sub>3</sub> : Dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan PLN ULP Bangsri.

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan fokus penelitian (Wahyu, 2019). Dalam konteks ini, populasi adalah seluruh karyawan PLN ULP Bangsri, yang secara aktif terlibat dalam aktivitas operasional dan pelayanan publik. Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa karyawan PLN ULP Bangsri merupakan bagian dari organisasi pelayanan yang sangat bergantung pada perilaku kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Total populasi dalam penelitian ini adalah 34 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan prosedur tertentu dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian (Wahyu, 2019). Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah sensus, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden karena jumlahnya tergolong kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan (Kurniawan & Naeni, 2021).

Dengan jumlah populasi sebanyak 34 orang karyawan PLN ULP Bangsri, maka seluruh individu tersebut dijadikan sebagai sampel. Pendekatan sensus ini dinilai tepat untuk menghasilkan data yang lebih akurat, karena tidak ada risiko kesalahan sampling, serta memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang lengkap dari seluruh subjek yang

relevan. Selain itu, metode ini juga relevan dalam penelitian organisasi yang menekankan pada aspek perilaku dan persepsi yang bersifat subjektif, sebagaimana dikemukakan oleh Nur et al. (2023).

#### **Variabel Penelitian Definisi Operasional dan Indikator Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen, yang dirumuskan sebagai berikut:

#### **Variabel Independen**

##### **a. Dukungan Rekan Kerja (X1)**

Mengacu pada Kurniawan & Naeni (2021) serta Peneliti UAJY (2018), dukungan rekan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan menerima bantuan sosial, emosional, dan instrumental dari rekan sekerja. Indikatornya meliputi:

1. Rekan kerja bersedia membantu tugas-tugas pekerjaan
2. Penerimaan secara sosial dalam kelompok kerja
3. Pemahaman dan empati saat menghadapi masalah
4. Dukungan moral dan emosional saat dibutuhkan
5. Rasa nyaman dan percaya dalam menjalin komunikasi kerja

##### **b. Kepuasan Kerja (X2)**

Berdasarkan Wahyu (2019) dan Dewi (2015), kepuasan kerja mencerminkan penilaian subjektif karyawan terhadap aspek pekerjaan yang mereka alami. Indikatornya meliputi:

- a. Kepuasan Sosial (Social Satisfaction)
- b. Hubungan interpersonal yang baik
- c. Kepuasan terhadap pengakuan dan penghargaan
- d. Kebebasan dalam mengekspresikan ide atau inovasi
- e. Tunjangan, gaji, dan jaminan pekerjaan
- f. Kesempatan untuk berkembang dan promosi jabatan

#### **Variabel Dependen**

Merujuk pada Mangundjaya (2012) dan Wahyuni & Supartha (2019), Perilaku Kewargaan Organisasional (Organizational Citizenship Behavior/OCB) adalah perilaku sukarela yang tidak secara langsung dihargai sistem formal, namun mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Indikator OCB meliputi:

1. *Altruism* (sikap menolong tanpa pamrih terhadap rekan kerja)
2. *Courtesy* (upaya menjaga hubungan kerja yang harmonis dan menghindari konflik)
3. *Sportsmanship* (kemampuan tetap positif dalam situasi sulit)
4. *Civic Virtue* (partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi)
5. *Conscientiousness* (kesadaran menjalankan tugas melebihi ekspektasi formal)

#### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PLN ULP Bangsri yang menjadi responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan organisasional, yang telah dijelaskan sebelumnya. Penyusunan kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1

(sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju), untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Penggunaan kuesioner dinilai efektif dan efisien untuk memperoleh data dalam jumlah besar secara seragam dan langsung dari responden. Menurut Nur, Prayekti, dan Subiyanto (2023), kuesioner sangat cocok digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur variabel sosial dan psikologis karena mampu merepresentasikan persepsi secara terukur.

**Tabel 3.1**  
**Kategori Jawaban Kuesioner**

Jawban	Skor	Kategori
Sangat Setuju (SS) / Sangat Puas (SP)	5	Sangat Tinggi
Setuju (S) / Puas (P)	4	Tinggi
Cukup Setuju / Cukup Puas	3	Sedang
Tidak Setuju (TS) / Tidak Puas (TP)	2	Rendah
Sangat Tidak Setuju (STS) / Sangat Tidak Puas (STP)	1	Sangat Rendah

## Metode Analisis Data

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur hubungan antara satu variabel terikat (dependen) dengan dua atau lebih variabel bebas (independen). Teknik ini membantu peneliti memahami seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial (Suwandewi & Dewi, 2016).

Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dukungan rekan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y). Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memprediksi arah serta kekuatan pengaruh dari kedua variabel bebas terhadap perilaku kewargaan yang ditunjukkan oleh karyawan. Bentuk umum dari model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

Keterangan:

- Y = Perilaku Kewargaan Organisasional
- a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Linier Berganda
- X<sub>1</sub> = Variabel Dukungan Rekan Kerja
- X<sub>2</sub> = Variabel Kepuasan Kerja

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t-test)

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel bebas (independen) secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen), dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing prediktor terhadap variabel yang dijelaskan.



Secara statistik, nilai t hitung dalam uji parsial dapat dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Distribusi t  
r = Koefisien korelasi parsial  
 $r^2$  = Koefisien determinasi  
n = Jumlah data (t-test)

Adapun dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

- Jika angka probabilitas signifikansi  $>0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika angka probabilitas signifikansi  $<0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pendekatan ini memberikan pemahaman mendalam terkait variabel mana yang paling dominan dalam menjelaskan variabel dependen secara terpisah (Nur, Prayekti, & Subiyanto, 2023)

#### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, maka kemampuan model dalam menjelaskan variasi data semakin baik.. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- Kd = Koefisien Determinasi  
 $r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk menganalisis koefisien determinasi ialah:

- Apabila Kd mendeteksi 0, maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen lemah
- Apabila Kd mendeteksi 1, maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kuat.

Koefisien determinasi ini membantu memberikan gambaran seberapa baik model regresi yang digunakan dalam penelitian (Saputra & Kurniawan, 2024).

#### Uji Kelayakan Model / *Goodness of Fit Model* (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga apabila terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian.

Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika F hitung  $>$  F tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika F hitung  $<$  F tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel

dependen.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.13**  
**Analisis Regresi Ganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.637	6.673		1.594	.121
	Variabel Kepuasan Kerja	.636	.194	.491	3.275	.003
	Variabel Dukungan Rekan Kerja	.896	.379	.354	2.363	.025

a. Dependent Variable: Variabel PKO

**Sumber:** Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut.

$$\gamma = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z$$

$$\gamma = 10,637 + 0,896X_1 + 0,636Z$$

Persamaan ini menjelaskan bahwa ketika dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja tidak ada, maka nilai PKO diperkirakan sebesar 10,637. Namun dalam situasi nyata, ketika karyawan merasa didukung oleh rekan-rekannya, nilai PKO cenderung meningkat. Koefisien dukungan rekan kerja sebesar 0,896 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam dukungan rekan kerja akan menaikkan skor PKO sebesar 0,896. Begitu juga dengan kepuasan kerja, di mana setiap peningkatan satu poin akan menaikkan PKO sebesar 0,636. Karena kedua nilai ini positif, maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar dukungan dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku positif di lingkungan kerja.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

#### Variabel Dukungan Rekan Kerja Dengan Variabel PKO

**Tabel 4.11**

#### Uji Pengaruh Dukungan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.624	6.778		3.043	.005
	Variabel Dukungan Rekan Kerja	1.691	.333	.668	5.083	.000
a. Dependent Variable: Variabel PKO						

**Sumber :** Data primer yang diolah 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 5,083 jauh lebih besar dari t tabel sebesar 1,691 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 juga jauh di bawah ambang batas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memang berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Dengan kata lain, semakin kuat dukungan dari rekan kerja, semakin besar pula kemungkinan seseorang menunjukkan sikap dan tindakan yang mencerminkan rasa kepedulian terhadap lingkungan kerjanya. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis kedua dinyatakan diterima.

#### **Variabel Kepuasan Kerja Dengan Variabel PKO**

**Tabel 4.12**

#### **Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.693	6.588		2.534
	Variabel Kepuasan Kerja	.930	.160	.718	5.828

a. Dependent Variable: Variabel PKO

**Sumber:** Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,828 lebih besar dari t tabel sebesar 1,691, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh di bawah batas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Dengan kata lain, rasa puas dalam bekerja mendorong individu untuk lebih berkontribusi secara positif dalam organisasi. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Untuk melihat apakah kedua variabel ini secara bersama-sama benar-benar berpengaruh terhadap PKO, digunakan uji F (simultan). Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**

#### **Uji F-Test**

<b>ANOVA<sup>b</sup></b>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1051.050	2	525.525	22.208
	Residual	733.567	31	23.663	
	Total	1784.618	33		

a. Predictors: (Constant), Variabel Dukungan Kerja, Variabel Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Variabel PKO

**Sumber:** Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 berada jauh di bawah batas 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap PKO. Nilai F hitung sebesar 22,208 yang jauh lebih besar dari F tabel sebesar 3,30 semakin menguatkan bahwa kedua variabel ini memang secara bersama-sama berkontribusi nyata terhadap peningkatan perilaku kewargaan organisasional.

Dengan kata lain, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan didukung oleh lingkungan kerja yang saling membantu, mereka akan lebih terdorong untuk menunjukkan sikap positif, peduli, dan proaktif dalam mendukung jalannya organisasi. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, karena terbukti bahwa kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional di PLN ULP Bangsri.

### Uji Koefisien Determinasi

Setelah diketahui bahwa dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (PKO) melalui uji F, maka penting untuk memahami sejauh mana kontribusi nyata kedua variabel tersebut dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada PKO. Tidak hanya mengetahui adanya pengaruh, namun juga seberapa besar pengaruh tersebut dapat menjelaskan variasi perilaku positif karyawan dalam organisasi. Untuk melihat hal ini secara kuantitatif, digunakan nilai koefisien determinasi (R Square), yang memberikan gambaran proporsi kontribusi dua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.589	.562	4.865
a. Predictors: (Constant), Variabel Dukungan Kerja, Variabel Kepuasan Kerja				

**Sumber:** Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0,589, yang berarti 58,9% variasi dalam perilaku kewargaan organisasional karyawan dapat dijelaskan oleh dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama. Nilai ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi (R) yaitu  $0,767 \times 0,767 = 0,589$ .

Dengan kata lain, lebih dari setengah dari perubahan dalam perilaku positif karyawan—seperti rasa tanggung jawab, kepedulian, dan inisiatif—dipengaruhi oleh bagaimana mereka merasakan dukungan dari rekan kerja dan sejauh mana mereka puas dengan pekerjaan mereka. Sementara itu, sisanya yaitu sekitar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, atau motivasi pribadi.

Hasil ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung dan perasaan puas terhadap pekerjaan memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk lebih peduli dan berkontribusi bagi organisasi secara sukarela.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional**

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (PKO). Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 20,624 + 1,691X_1$$

Nilai konstanta sebesar 20,624 mengindikasikan bahwa jika dukungan rekan kerja tidak ada atau bernilai nol, maka nilai PKO tetap berada pada angka tersebut. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 1,691 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam dukungan rekan kerja akan meningkatkan nilai PKO sebesar 1,691. Karena nilai koefisiennya positif, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara dukungan rekan kerja dan PKO bersifat searah. Semakin tinggi dukungan yang dirasakan dari sesama rekan, maka semakin besar pula kecenderungan seseorang untuk menunjukkan sikap positif yang membantu kelancaran organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan antar rekan kerja perlu terus dipupuk dan dikembangkan sebagai bagian dari budaya organisasi yang sehat.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional**

Analisis regresi sederhana juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Adapun persamaan regresinya adalah:

$$Y = 16,693 + 0,930Z_1$$

Nilai konstanta sebesar 16,693 menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja tidak ada atau bernilai nol, maka nilai PKO berada pada angka tersebut. Koefisien regresi sebesar 0,930 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan meningkatkan PKO sebesar 0,930. Karena nilainya positif, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin besar pula peluang mereka untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasional, seperti membantu rekan, bersikap proaktif, atau melakukan hal-hal yang melampaui tanggung jawab formal. Oleh sebab itu, menciptakan suasana kerja yang mampu meningkatkan kepuasan menjadi langkah penting dalam membangun semangat kerja kolektif yang positif.

#### **Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional**

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap PKO. Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 10,637 + 0,896X_1 + 0,636Z_1$$

Nilai konstanta sebesar 10,637 mengindikasikan bahwa jika tidak ada dukungan rekan kerja maupun kepuasan kerja, maka nilai PKO tetap berada pada angka tersebut. Koefisien regresi dukungan rekan kerja sebesar 0,896 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dukungan rekan kerja akan menaikkan PKO sebesar 0,896. Sementara itu, kepuasan kerja

memiliki koefisien sebesar 0,636, yang berarti setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan PKO sebesar 0,636.

Kedua koefisien yang bernilai positif ini menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan searah dengan perilaku kewargaan organisasional. Semakin tinggi kedua variabel tersebut, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk menunjukkan sikap yang peduli, sukarela, dan proaktif dalam mendukung tujuan organisasi. Oleh karena itu, baik dukungan rekan kerja maupun kepuasan kerja perlu terus diperhatikan dan ditingkatkan sebagai strategi dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan berkomitmen.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional (PKO) pada karyawan PLN ULP Bangsri, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: (1) Dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap PKO. Semakin tinggi dukungan yang diberikan antar sesama karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk menunjukkan perilaku positif seperti membantu, peduli, dan aktif dalam mendukung organisasi; (2) Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap PKO. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku sukarela dan berkontribusi lebih, di luar tugas pokoknya, dan (3) Dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap PKO. Kedua faktor ini secara bersama-sama menjelaskan sebesar 58,9% variasi dalam perilaku kewargaan organisasional karyawan, yang menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung dan kepuasan dalam bekerja memainkan peran penting dalam membentuk perilaku positif karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi pihak manajemen, penting untuk terus membangun budaya kerja yang saling mendukung antar karyawan, baik melalui kerja tim, komunikasi terbuka, maupun kegiatan-kegiatan yang meningkatkan kekompakan; (2) Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor seperti kejelasan peran, pengakuan terhadap kinerja, serta keseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima, dan (3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan responden pada unit kerja yang berbeda, menambahkan variabel lain yang relevan, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif agar hasil yang diperoleh dapat lebih mendalam dan menyeluruh. karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya setiap hari.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dewi, I. S. (2015). *Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Anisa, J. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Turnover Intention di Bank Bukopin Cabang

Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, 158.

- Kurniawan, I. S., & Naeni, H. L. (2021). Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi pada karyawan Grage Jogja Hotel. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(1), 13–20.
- Baraba, R., & Wijayanti, Wijayanti. (2016). Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *SEGMENT - Manajemen*, 12(1).
- Mangundjaya, W. (2012). Persepsi dukungan organisasi versus kepuasan kerja dan perannya terhadap perilaku kewargaan organisasi. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 103–111.
- Dwi Agustiningrum, S. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT.Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2), 212–225.
- Nur, M. A. A. H., Prayekti, & Subiyanto. (2023). Persepsi dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap perilaku OCB dengan kepuasan kerja sebagai intervening. *Jurnal EMBA*, 11(1), 152–165.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan CV. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(2), 77–85.
- Mulyadi, M. (2013). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 15(1), 128. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Wahyu, D. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Dwiwira Lestari Jaya. *Psikoborneo*, 7(1), 120–128.
- Nurdiana, L. (2014). Laila Nurdiana; Pengaruh Dukungan Supervisor ... *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2).
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6082–6109.
- Sambung, R. (2011). OCB-O dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 77–90.