

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) PADA KARYAWAN PT. ELNUSA TBK PRABUMULIH**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

**RANGGA AGUS SUPRIYATNA
NPM. 1701110533**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RANGGA AGUS SUPRIYATNA
Nomor Pokok/NIRM : 1701110533
Jurusan /Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN PT. ELNUSA TBK
PRABUMULIH

Pembimbing Skripsi :

Tanggal : 16/10/2021 Pembimbing I : Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal : 16/10/2021 Pembimbing II : Herlan Junaidi, SE., M.P
NIDN : 0219086101

164 / PS / DFE / 21

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal : 21/10/2021



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ka.Prodi
Tanggal : 19/10/2021


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

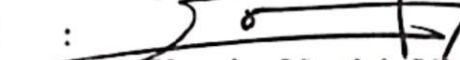
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RANGGA AGUS SUPRIYATNA
Nomor Pokok/NIRM : 1701110533
Jurusan /Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN PT. ELNUSA TBK
PRABUMULIH

Penguji Skripsi :

Tanggal : 18/10/2021 Ketua Penguji : 
Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal : 18/10/2021 Penguji I : 
Herian Junaidi, SE., M.P
NIDN : 0219086101


Tanggal : 21/10/2021 Penguji II : 
Dra. Yasmina Martini., MM
NIDN : 0228035901

169/PS/DFE/21

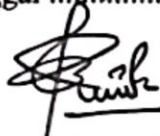
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 22/10/2021




Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ka.Prodi
Tanggal 22/10/2021


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

1. Ditinggalin pas lagi cinta-cintanya aja bisa. Masa kelarin skripsi yang tinggal olah data aja nggak bisa?
2. Anggap aja skripsi sebagai cinta pertama. Susah dilupain dan selalu ngangenin.
3. Kalau perkara ngerjain skripsi boleh saja iri dengan mereka yang lulus duluan. Tapi khusus skripsi aja, yang lain jangan!
4. Sebenarnya skripsi itu sama seperti minum kopi. Nggak perlu filosofi-filosofian, yang penting dikerjain biar buruan kelar.
5. Wahai skripsi, jangan ada kata nanti di antara kita.

Kupersembahkan kepada :

1. Allah SWT
2. Kedua Orang Tua
3. Istri dan Anak
4. Keluarga
5. Dosen Universitas Tridinanti
6. Almaterku
7. Teman seangkatan 2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RANGGA AGUS SUPRIYATNA
Nomor Pokok : 1701110533
Fakultas/Jurusan : EKONOMI
Jenjang Pendidikan : STRATA 1
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) PADA KARYAWAN PT. ELNUSA TBK
PRABUMULIH

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 24 September 2021



Rangga Agus Supriyatna

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT. ELNUSA TBK PRABUMULIH”. Laporan Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. Secara khusus penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Syaiful Sahri, SE., M.Si . selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini Bapak Herlan Junaidi, SE., M.P selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak

membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.

5. Ibu Suharti S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
6. HRD dan karyawan PT. Elnusa TBK Prabumulih yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan Skripsi.
7. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
8. Seluruh anggota keluarga atas do'a dan dukungannya selama penyusunan Skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 Fakultas Ekonomi atas semua dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Skripsi ini sehingga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan dilapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, 24 September 2021

Penulis
Rangga Agus Supriyatna

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I.....	16
PENDAHULUAN.....	16
1.1 Latar Belakang	16
1.2. Rumusan Masalah	21
1.3. Tujuan Penelitian.....	22
1.4. Manfaat Penelitian.....	22
BAB II	24
TINJAUAN PUSTAKA	24
2.1. Kepemimpinan	24
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan.....	24
2.1.2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	25

2.1.3. Dimensi Gaya Kepemimpinan.....	26
2.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	26
2.1.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	27
2.2. Kepuasan Kerja	29
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	29
2.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja	31
2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja	32
2.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	33
2.3. Motivasi.....	34
2.3.1. Pengertian Motivasi	34
2.3.2. Jenis-Jenis Motivasi	35
2.3.3. Dimensi Motivasi.....	36
2.3.4. Indikator Motivasi.....	37
2.3.5. Pengaruh Motivasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	38
2.4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	38
2.4.1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	38
2.4.2. Bentuk-bentuk <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	39
2.4.3. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	40
2.4.4. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	40
2.4.5. Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	42
2.5. Penelitian Terdahulu.....	44
2.6. Kerangka Pikir.....	46
2.7. Hipotesis	47
BAB III.....	49
METODE PENELITIAN	49
3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian	49

3.1.1. Tempat Penelitian	49
3.1.2. Waktu Penelitian.....	49
3.2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	50
3.2.1. Sumber Data	50
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	51
3.3.1. Populasi dan Sampel.....	51
3.3.2. Sampel	52
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampling.....	53
3.4. Rancangan Penelitian	53
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	53
3.5.1. Variabel Penelitian.....	53
3.5.2. Definisi Operasional Variabel	54
3.6 Instrumen Penelitian.....	57
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	58
3.7.1. Uji Validitas.....	58
3.7.2. Uji Reliabilitas	58
3.8. Teknik Analisis Data	59
3.8.1. Uji Normalitas.....	59
3.8.2. Uji Multikolinearitas.....	60
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas.....	60
3.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda	61
3.8.6. Analisis koefisien Determinan (R^2).....	62
3.9. Uji Hipotesis.....	63
3.9.1. Uji t (Parsial).....	63
3.9.2. Uji F (simultan).....	63
3.10. Sistematis Penulisan	64

BAB IV	65
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
4.1. Hasil Penelitian.....	65
4.1.1. Sejarah Singkat PT. ELNUSA TBK PRABUMULIH.....	65
4.1.2. Visi dan Misi	66
4.1.3. Struktur Organisasi	67
4.2.1. Deskripsi Profil Responden.....	68
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian	70
4.3.1. Uji Validitas	70
4.3.2. Uji Reliabilitas	72
4.3.3. Uji Asumsi Klasik	73
4.3.4. Uji Normalitas	74
4.3.5. Uji Multikolinieritas	75
4.3.6. Uji Heterokedastisitas	76
4.3.7. Uji Linier Berganda.....	76
4.3.8. Uji Koefisien Korelasi.....	79
4.3.9. Uji Koefisien Determinan (R^2)	80
4.3.10. Uji Parsial (Uji t).....	81
4.3.11. Uji Simultan (Uji F)	85
4.3.12. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	86
BAB V.....	91
KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Jumlah Karyawan PT. Elnusa Tbk Periode 2020/2021	19
Tabel 2 <i>Turn Over</i> Karyawan PT. Elnusa Tbk Periode 2020/2021	20
Tabel 3 Jadwal Penelitian	49
Tabel 4 Definisi Operasional	55
Tabel 5 Skala <i>Likert</i>	57
Tabel 6 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	62
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 10 Hasil Uji Validasi Gaya kepemimpinan (X_1).....	70
Tabel 11 Hasil Uji Validasi Kepuasan kerja (X_2).....	71
Tabel 12 Hasil Uji Validasi Motivasi (X_3).....	71
Tabel 13 Hasil Uji Validasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	72
Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 15 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 16 Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 17 Hasil Uji Linier Berganda.....	77
Tabel 18 Hasil Uji Koefisien korelasi.....	79
Tabel 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81
Tabel 20 Hasil Uji Parsial (Uji t)	81
Tabel 21 Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Berfikir.....	47
Gambar 2 Struktur Organisasi PT. Elnusa Tbk.....	67
Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas	76

ABSTRAK

RANGGA AGUS SUPRIYATNA, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih. (Dibawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, SE.,M.Si dan Bapak Herlan Junaidi, SE.,M.P)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih dapat berjalan dengan baik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan metode sampling dengan tehnik pengambilan sampling menggunakan *probability sampling*. Sample yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 60 orang karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dikarenakan karyawan akan senang bekerja jika pemimpinnya mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bisa lebih baik lagi dalam bekerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

RIWAYAT HIDUP

Nama saya Rangga Agus Supriyatna, saya dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 13 Agustus 1994 dari Ayah bernama Rudi Iskandar, SH.,M.Si dan Ibu Rusmina, saya anak pertama dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2006 di SD Negeri 25 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2009 di SMP Negeri 22 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2012 di SMA Arinda Palembang. Pada tahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2013 saya mulai bekerja di perusahaan pembiayaan kredit motor honda bernama FIFGROUP, yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat No 56 CDE Kota Palembang. Pada tahun 2019 saya mulai melepas masa lajang saya dan menikah dengan seorang wanita bernama Mulyah, SE. Pada tahun 2020 tepatnya tanggal 16 Juni 2020 saya di karuniai seorang anak laki-laki bernama Zayn Alvarendra.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM), merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu usaha untuk mencapai keberhasilan organisasi. Diera globalisasi ini, organisasi dituntut untuk dapat menghadapi semua tantangan seperti cara organisasi menangani perubahan mulai eksternal dan juga menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, banyak tantangan yang dihadapi, individu pada organisasi di harapkan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan serta perkembangan yang sedang terjadi. Kemampuan individu dalam bergabung pada suatu organisasi berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Kontribusi dari setiap individu terhadap organisasi akan menjadi tinggi apabila sebuah organisasi mampu memberikan hal yang menjadi keinginan individu tersebut. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang ditentukan oleh perilaku idnividu-individu yang ada di dalam organisasi.

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (dalam Widodo dan Ramadhanu, 2015) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberi kontribusi untuk organisasi berupa meningkatkan produktifitas rekan kerjanya, meningkatkan produktifitas manajer, penghematan sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasisecara keseluruhan, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan

lingkungan. Gibson (dalam Suzana, 2017) berpendapat jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting dalam proses berlangsungnya kehidupan pada sebuah organisasi. Perilaku *organisasional* juga mampu memaksimalkan efisiensi dan produktifitas individu maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Untuk berlangsungnya sebuah organisasi yang baik di perlukan seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang baik akan memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan setiap anggota bawahannya serta mengkoordinasikan tujuan bawahannya dan tujuan organisasinya agar keduanya dapat tercapai dengan baik. Menurut Badeni (2013:2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan hal yang mungkin di luar tugasnya. Hal ini akan tampak melalui kesediaan mereka dalam bekerja melebihi dari sesuatu yang diharapkan untuk memajukan organisasinya.

Gaya kepemimpinan yang baik serta munculnya sikap kepuasan kerja pada karyawan akan memicu munculnya motivasi kerja pada karyawan. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

PT. Elnusa Tbk adalah salah satu perusahaan dari group PT. Pertamina (Persero) yang berfokus dalam eksplorasi minyak dan gas. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 25 Januari 1969 dengan nama PT. Elecktronika Nusantara dan memulai kegiatan usaha komersilnya pada tahun yang sama. PT. Elnusa Tbk merupakan satu-satunya perusahaan nasional yang menguasai kompetensi di bidang jasa minyak dan gas bumi antara lain jasa *seismic*, pengeboran dan pengelolaan lapangan minyak.

PT. Elnusa Tbk Prabumulih merupakan salah satu cabang di daerah dari PT. Elnusa Tbk, memiliki ruang lingkup kegiatan yang bergerak dalam bidang jasa, perdagangan, pertambangan, pembangunan dan perindustrian. Kegiatan usaha utama PT. Elnusa Tbk dan anak usahanya adalah beroperasi di bidang jasa hulu migas dan penyertaan saham pada entitas anak serta entitas ventura bersama yang bergerak dalam berbagai bidang usaha yaitu jasa dan perdagangan penunjang hulu migas, jasa dan perdagangan hilir migas, jasa pengolah dan penyimpanan data migas, pengelolaan aset lapangan migas dan jasa telekomunikasi, memiliki jangkauan yang luas dalam peroperasian perusahaan menyebabkan PT. Elnusa Tbk Prabumulih membutuhkan karyawan yang cukup banyak, karyawan sendiri merupakan aset yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan, menurut Karimah, (2012) karyawan adalah orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, berikut data jumlah karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih pada periode 2020/2021.

Tabel 1 Jumlah Karyawan PT. Elnusa Tbk Periode 2020/2021

No	Unit	Jumlah (Orang)											
		Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April
1	Project Manager	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1
2	Superintendant Operation	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	Superintendant Maintenance	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
4	Supervisor	5	5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	Staff Administrasi	16	16	16	15	16	16	17	17	17	17	17	17
6	Staff HSSE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	Staff Piping	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5
8	Staff Rotating	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
9	Staff Line Checker	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
10	Staff Instrument & Electrical	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	Staff Operator	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
12	Staff Humas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	Staff Keuangan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Jumlah	143	143	146	145	146	146	146	146	146	146	147	145

Sumber : PT. Elnusa Tbk Prabumulih periode 2020/2021

Berdasarkan Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT. (Elnusa Tbk Prabumulih) periode 2020/2021 tertinggi yaitu pada bulan Maret 2021 yaitu 147 orang dan jumlah karyawan terendah yaitu bulan Mei dan Juni 2020 yaitu 143 orang. Jumlah karyawan yang tidak stabil ini dikarenakan adanya keluar dan masuk karyawan pada beberapa divisi di PT. Elnusa Tbk Prabumulih. Memiliki karyawan yang banyak, tidak menutup kemungkinan karyawan untuk berhenti bekerja, baik berhenti dengan mengundurkan diri maupun, pensiun dini dengan berbagai alasan yang diberikan. Berikut data *turn over* karyawan pada PT. Elnusa Tbk Prabumulih periode 2020/2021.

Tabel 2 Turn Over Karyawan PT. Elnusa Tbk Periode 2020/2021

No	Unit	Jumlah (Orang)																								
		Mei		Juni		Juli		Agustus		September		Oktober		November		Desember		Januari		Februari		Maret		April		
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	
1	Project Manager													1		1		1		1		1		1		
2	Superintendant Operation																									
3	Superintendant Maintenance																							1		
4	Supervisor		3		3																					
5	Staff Administrasi		1		1		1		2		1		1	1		1		1		1		1		1		
6	Staff HSSE																									
7	Staff Piping																							1		
8	Staff Rotating																									
9	Staff Line Checker																									
10	Staff Instrument & Electrical																									
11	Staff Operator																									
12	Staff Humas																									
13	Staff Keuangan																									
Jumlah		0	4	0	4	0	1	0	2	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	2	2

Sumber : PT. Elnusa Tbk Prabumulih tahun 2020/2021

Keterangan :

M = Karyawan Masuk

K = Karyawan Keluar

Pada Tabel 1.2 menunjukkan tingkat *turn over* pada karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih, untuk divisi Supervisor pada bulan Mei dan Juni terdapat empat orang karyawan yang keluar, yaitu tiga orang dari divisi Supevisor dan satu orang dari Staff Administrasi. Pada bulan Juli, Agustus, September dan Oktober terdapat satu orang karywan yang keluar, yaitu pada divisi Staff Administrasi. Pada bulan November, Desember, Januari, Februari, Maret dan April terdapat satu orang karyawan yang masuk yaitu pada divisi Staff Administrasi. Pada Bulan April terdapat satu orang karyawan yang keluar yaitu pada divisi Staff Piping. Adanya lonjakan tingkat *turn over* pada perusahaan tersebut dikarenakan ada beberapa faktor diantaranya, habisnya masa jabatan atau pensiun, adanya karyawan yang

meninggal dunia, karyawan yang tidak di perpanjang kontraknya, dan karyawan yang meresignkan diri.

Meresignkan diri atau mengundurkan diri merupakan keputusan yang dibuat oleh karyawan, ada beberapa alasan yang sangat sering digunakan karyawan untuk mengundurkan diri, dari alasan mengenai gaya kepemimpinan hingga kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih”**

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah kurangnya sifat saling membantu karyawan yang berujung pada kinerja karyawan akibat dari pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Masalah tersebut terlihat dari tingkat *turn over* yang tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih?

4. Apakah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Elnusa Prabumulih?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih.

1.4. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang diperoleh dalam penulisan penelitian ini yaitu :

1. Bagi penulis, Menambah pengetahuan dan penelitian ini sebagai salah satu karya ilmiah guna memenuhi persyaratan untuk meraih gelar Strata Satu (S-1). Dan juga membuktikan secara ilmiah bagaimana pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).

2. Bagi Perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna terutama sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga tercapainya visi dan misi perusahaan.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan informasi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Nazir. 2011. Metodologi Penelitian. Yogyakarta; Mulia Medika.
- Akhmad dan Jamilah. 2015. "Alih Kode dan Campur Kode dalam Wacana Tutur Pelayanan Tanda Nomor Kendaraan Bermotor pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Banjarmasin". Lentera Jurnal Ilmiah Kependidikan, Vol. 10, No. 2, pp 1-11.
- Andi, Shigemi. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makassar.
- Badeni. (2013). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (edisi kesatu) Bandung:Alfabeta.
- Badruzaman, Nunung. (2010). Earnings Management. Modul Ajar Universitas Widyatama.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Christian, Bayu Putra. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- El Karimah, Khoirunnisa. 2012. Hubungan Stres dengan Kepuasan KerjaKaryawan di Tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero). Skripsi Program Sarjana Ilmu Administrasi Negara, Depok: Universitas Indonesia.
- Ghozali, imam. 2016. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.Semarang UNDIP.
- Gibson. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol. 6 No. 1.

- Kreitner, Robert. Kinicki, Angelo. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- ML, Voon. 2011 *The Influence of Leadership Styles on Employees Job Satisfaction in Public Sector Organization in Malaysia*.
- Mohammad, Habib and Alias.2011. *Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, (Online), Jilid 16,
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Permatasari, Dora Vicky & Saladin Ghalib, dkk. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan*
- Pinder, 2013, *Work motivation: Theory, Issues And Applications* . Illinois : Scoff, Foresmen Rinekacipta)
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sondang P. Siagian. 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta)
- Sudarma, Ketut. 2011. *Analisis Kesejahteraan Berbasis Kinerja melalui Competency dan Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Administrasi Dinamika Sosial Ekonomi*. Vol Edisi Mei
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, cetakan ke 25. Bandung: CV.Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta CAPS.
- Vannechia, Marche. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti Jatim.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta.
- Wahyu, Saputra . 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zainal, Veithzal Rivai et.al. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Cetakan ke-7. Jakarta.
- Titisari, P. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jember : Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen. P. 2006, Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen. Malang: UB Press.