

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI  
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA  
TRANSMISI PALEMBANG**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
menempuh gelar Magister Manajemen



**Nama : Yogi Sepatra Paulus**

**NPM : 214641024**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT PLN  
(PERSERO) UNIT PELAKSANA TRANSMISI PALEMBANG**

Nama : Yogi Sepatra Paulus  
NPM : 214641024  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG  
DIMEDIASI DENGAN MOTIVASI PADA PT PLN  
(PERSERO) UNIT PELAKSANA TRANSMISI  
PALEMBANG**

**Menyetujui:**

Palembang, 31 Maret 2023  
Pembimbing I,



**Dr. Ir. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, M.M.**  
NIDN 0316096303

Palembang, 31 Maret 2023  
Pembimbing II,



**Dr. Sari Sakarina, SE, M.M.**  
NIDN 0214038501

**Mengetahui:**

Palembang, 31 Maret 2023  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



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

Palembang, 31 Maret 2023  
Ketua Prodi MM Unanti,



**Dr. Sari Sakarina, SE, M.M.**  
NIDN 0214038501

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yogi Sepatra Paulus  
Nomor Pokok Mahasiswa : 214641024  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti  
Judul Tesis : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang undangan berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2023  
Yang Menyatakan,



Yogi Sepatra Paulus

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	iv
ABSTRAK .....	v
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah .....	10
1.5 Tujuan penelitian.....	10
1.6 Manfaat penelitian.....	11
DAFTAR PUSTAKA .....	13

## ABSTRAK

**Yogi Sepatra Paulus, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang, dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, M.M. dan Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan *organizational citizenship behavior* pada PT PLN (Persero) UPT Palembang baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun jumlah populasi dalam penelitian kali ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UPT Palembang yang berjumlah 170 karyawan. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan metode *simple random sampling*. Perhitungan dari jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan ukuran sampel yang didasarkan atas kesalahan 10%. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) versi 3.2.9.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar  $5,115 \geq 1,96$ . Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar  $3,278 \geq 1,96$ . Kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar  $2,174 \geq 1,96$ . Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar  $2,041 \geq 1,96$ . *Organizational Citizenship Behavior* (Y) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar  $2,891 \geq 1,96$ . Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki pengaruh tidak langsung dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi atau variabel intervening dibuktikan dengan nilai T-Statistik sebesar  $2,195 \geq 1,96$ . Motivasi terhadap Kinerja karyawan memiliki pengaruh tidak langsung dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi atau variabel intervening dibuktikan dengan nilai T-Statistik sebesar  $2,060 \geq 1,96$ . Nilai  $R^2$  untuk variabel laten *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi sebesar 0,657, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kepuasan Kerja dan Motivasi) sebesar 65,7% sedangkan sisanya sebesar 34,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,719 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Kepuasan Kerja, Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior*) sebesar 71,9% sedangkan sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti atau tidak terdapat dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Agar sebuah perusahaan dapat terus berkembang dan berkelanjutan, kinerja yang baik harus selalu dijaga dan ditingkatkan. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak optimal dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila individu dalam perusahaan berjalan efektif maka perusahaan juga akan berjalan efektif. Kinerja karyawan sangat berperan besar dalam menentukan kinerja perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan akan terus melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tidak terlepas dari upaya perusahaan untuk menyejahterakan dan mengembangkan kemampuan karyawan yang dimiliki karena karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan.

Kinerja karyawan mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan pada saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan pada waktu sebelumnya. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak dan terampil dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki sehingga kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan.

Menurut Huseno (2016:85) Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak Manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Duha (2020:165) Kinerja sering kali dihubungkan dengan hasil, pencapaian, prestasi yang sudah dicapai. Kinerja juga dianggap sebagai suatu kemampuan atau keandalan pada saat mengerjakan pekerjaannya. Sehingga seseorang tersebut bisa mengerjakan pekerjaannya yang bersifat rutin tanpa merasa bosan dan jenuh. Kinerja juga dianggap sebagai kemampuan untuk mengubah perencanaan menjadi suatu tindakan yang mendatangkan hasil.

Hal ini dikemukakan oleh Sinambela (2012:5) yang berpendapat bahwa Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam hal ini adalah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Palembang yang merupakan salah satu unit pelaksana PLN dibawah wilayah kerja

PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera yang bertugas sebagai pengelola transmisi tenaga listrik. PT PLN (Persero) UPT Palembang menyalurkan listrik tegangan tinggi (70 kV dan 150 kV) dan ekstra tinggi (275 kV) di provinsi Sumatera Selatan. PT PLN (Persero) UPT Palembang berkantor di Kota Palembang dan memiliki 4 Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) dan 24 Gardu Induk. ULTG merupakan sub unit pelaksana yang melaksanakan kegiatan pengoperasian dan pemeliharaan rutin transmisi dan gardu induk di wilayah kerjanya secara efisien sesuai standar yang ditetapkan untuk menghasilkan mutu dan keandalan pasokan tenaga listrik.

PT PLN (Persero) UPT Palembang mempercayai bahwa SDM merupakan aset terbesar dan penting bagi perusahaan. Sesuai dengan visi PT. PLN (Persero) yang diluncurkan pada tahun 2020 yaitu “Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi”. Dengan insan-insan berbakat terbaik dan potensi besar yang dimiliki, akan mendukung PLN mencapai tujuannya dan mampu menghadapi tantangan bisnis di masa yang akan datang.

Tabel 1. 1 Penetapan Realisasi Kinerja UPT Palembang Tahun 2021-2022

No	Indikator Kinerja	Bobot	Capaian Kinerja		
			SMT I 2021	SMT II 2021	SMT I 2022
1	Key Performance Indicators (Lebih Utama)	40	40	40	17,44
2	Performance Indicators	60	58,49	59,81	56,14
	Total	100	98,49	99,81	73,58

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Palembang, 2022

Berdasarkan hasil pengamatan kinerja pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang pada Laporan Realisasi Kinerja Unit masih terbilang belum maksimal hal ini terlihat dari Hasil Realisasi Kinerja UPT Palembang dalam tiga semester terakhir antara tahun 2021-2022. Fenomena yang terjadi pada PT PLN (Persero) UPT Palembang bisa dilihat di tabel 1.1 diatas.

Berdasarkan tabel 1.1 Realisasi Kinerja UPT Palembang Tahun 2021-2022, Kinerja PT PLN (Persero) UPT Palembang belum pernah mencapai nilai 100. Dan jika berkaca pada kinerja Semester 1 tahun 2022, realisasi kinerja turun jauh menjadi 73,58 sehingga masuk dalam katagori kurang optimal, hal ini menandakan bahwa PT PLN (Persero) UPT Palembang belum mencapai kinerja yang sangat jelas, fenomena ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) UPT Palembang masih belum mencapai kinerja maksimal.

Tabel 1. 2 Kehadiran Karyawan Dalam *code of conduct* Rutin Tahun 2022

No.	Bulan	Persentase
1	Januari	90,12
2	Februari	91,33
3	Maret	94,88
4	April	96,77
5	Mei	95,43
6	Juni	91,49
7	Juli	93,34
8	Agustus	95,55
9	September	96,78
10	Oktober	92,11

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Palembang, 2022

PT PLN (Persero) UPT Palembang selalu rutin mengadakan *code of conduct (COC)* atau pertemuan rutin mingguan yang wajib diikuti oleh setiap karyawan pada setiap hari Senin dan Selasa yang dapat diakses digital melalui aplikasi *handphone* atau *web base*. Dalam acara *code of conduct* ini, biasanya dibagikan informasi terkait program perusahaan, rencana perusahaan dan terkadang dilakukan *knowledge sharing* dalam penyelesaian masalah yang disampaikan dalam acara tersebut. Karena pentingnya acara tersebut, karyawan yang hadir di kantor maupun yang sedang melakukan tugas luar dan yang tidak bisa hadir di kantor pun tetap wajib untuk presensi dan mengikuti informasi yang disampaikan melalui *website* internal dan aplikasi yang telah ditentukan.

Motivasi berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam aktivitas dan pekerjaannya. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movare* yang berarti menggerakkan (*to move*). Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu atau hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain. Agar pihak yang lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu, hal ini dijelaskan oleh Duha (2020:42).

Menurut Nimran (2011:116) motivasi dapat dijelaskan sebagai salah satu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor *intrinsic* maupun *extrinsic*, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan).

Terdapat beberapa karyawan yang tidak konsisten untuk mengikuti acara *code of conduct* padahal sangat bermanfaat dan dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kehadiran karyawan yang tidak konsisten juga

mengindikasikan kurangnya faktor motivasi pekerja dalam kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan tertentu secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran organisasi. Sehingga informasi yang diberikan tidak bisa secara maksimal disampaikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Mulai tahun 2020 kehadiran dalam *code of conduct* menjadi salah satu hal yang mempengaruhi pencapaian kinerja SDM PT PLN (Persero) UPT Palembang dalam kategori Kepatuhan. Bagian administrasi umum harus selalu mengingatkan para karyawan melalui grup atau pesan langsung *whatsapp* agar semua karyawan dapat masuk dan mengakses informasi *code of conduct* melalui *website*. Karena jika tidak mencapai 90% akan mempengaruhi penilaian kinerja. Jika tidak diingkatkan, maka persentase kehadiran sulit mencapai 100%. Kondisi tersebut menunjukkan kurangnya tingkat kepuasan kerja para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. (Sinambela:2012:255).

“Orang mau bekerja karena ada dorongan dalam dirinya yaitu harapan untuk menuju kepada hal yang lebih baik dan memuaskan, artinya bekerja adalah bentuk aktifitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan”. (Nimran:2011:67).

Tim pemeliharaan merupakan salah satu bagian terpenting yang dimiliki oleh PT PLN (Persero) UPT Palembang. Dalam menjaga keandalan sistem transmisi, tim pemeliharaan secara rutin melakukan pemeliharaan baik di jaringan transmisi maupun gardu induk. Gardu induk merupakan bagian dari sistem transmisi yang berfungsi sebagai titik temu atau penghubung jalur transmisi dan juga tempat dilakukannya transformasi tegangan untuk disalurkan ke bagian distribusi. Penulis melakukan observasi pada saat tim pemeliharaan salah satu unit PT PLN (Persero) UPT Palembang melakukan pemeliharaan penghantar transmisi di gardu induk. Pada pemeliharaan ini dilakukan pengecekan, pengujian dan perbaikan peralatan jika terjadi kerusakan. Dalam melaksanakan tugasnya tim dibagi menjadi 2 sub tim. Sub tim 1 merupakan tim yang bertugas melakukan pemeliharaan panel proteksi dan kontrol sedangkan sub tim 2 bertugas melakukan pemeliharaan peralatan primer di *switchyard*.

Berdasarkan pengamatan terdapat fenomena *organizational citizenship behavior* (OCB) atau yang dikenal sebagai perilaku kewarganegaraan organisasional dimana ketika sub tim 2 telah selesai melakukan pemeliharaan peralatan primer dan sub tim 1 belum selesai melaksanakan pemeliharaan panel, tidak ada anggota sub tim 1 yang berinisiatif membantu sub tim 2 untuk menyelesaikan pekerjaan. Anggota sub tim 1 malah lebih memilih mengobrol dan menunggu sub tim 2 dibandingkan membantu rekannya. Padahal jika dibantu oleh sub tim 1, pekerjaan sub tim 2 bisa cepat selesai dan penormalan peralatan lebih

cepat dilakukan. Hal ini mengindikasikan kurangnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) ini dapat mendorong peningkatan kinerja. Perilaku ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan bersedia untuk mengerjakan pekerjaan bahkan di luar dari yang ditugaskan. *Organizational citizenship behavior* memiliki sifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi tetapi keinginan secara personal individu.

Organ (1998) dalam Nimran (2011:85) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. *Organizational citizenship behavior* ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesa “kepuasan berdasarkan *performance*”.

Selain itu Sukmawati dkk. (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi, merupakan aset bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Jika diartikan secara sederhana, *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar

tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, sehingga dengan demikian dalam bagian ini dikemukakan beberapa identifikasi masalah dari berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang adalah sebagai berikut:

1. Masih belum maksimal kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang terlihat dari realisasi tahun 2022 masuk dalam katagori rendah.
2. Masih rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki para pegawai yang terlihat dari masih rendahnya pegawai yang menunjukkan prestasi kerja.
3. Motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan kewajibannya masih tergolong rendah.
4. Masih belum tercapainya realisasi maksimal kehadiran pegawai dalam *code of conduct* rutin.
5. Masih rendahnya pengaruh nilai *organization citizenship behavior* dalam mendorong peningkatan kinerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel kepuasan kerja,

motivasi, *organization citizenship behavior*, dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organization citizenship behavior* karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap *organization citizenship behavior* karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang?
5. Apakah *organization citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang?

#### **1.5 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan::

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang.
2. Pengaruh *organization citizenship behavior* terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang.

3. Pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang.
5. Pengaruh *organization citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang.

## **1.6 Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian adalah bagian keuntungan atau potensi yang dapat diperoleh oleh pihak-pihak tertentu setelah suatu penelitian diselesaikan. Oleh karena itu, dalam manfaat penelitian ini harus diuraikan secara terperinci manfaat atau apa gunanya hasil penelitian nanti. (Sugiyono 2018). Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Bagi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang

Sebagai bahan pertimbangan dan bahan informasi kepada pihak manajemen organisasi atau perusahaan untuk pengambilan keputusan selanjutnya dalam rangka pencapaian tujuan dan juga sebagai dasar penilaian kinerja pegawai atau karyawan perusahaan sehingga dapat menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja terutama menjaga kesehatan perusahaan dan sebagai referensi informasi dalam kebijakan bidang operasional perusahaan berjalan optimal.

2. Bagi Akademik

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam menambah wacana pengetahuan khususnya yang berhubungan dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Penulis

- a. Untuk menambah pengalaman, pengetahuan dan pemahaman mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- b. Untuk menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Indonesia, Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Antonio, N. E., & Sutanto E. M. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di CV Supratex. *Agora*, 2(1), 656-664.
- Astuti, Ratna Tri. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada PT Sarana Insanmuda Selaras Di Yogyakarta. (Doctoral Dissrertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta).
- Bagia, I Wayan. 2015. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bintoro. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Malang: Gava Media.
- Duha, Timotius. 2020. Motivasi Untuk Kinerja. Nias Selatan: Deepublish.
- Fitri, I. K., & Hendratno, H. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276-293.
- Gautama, K. D., & Edalmen, E. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 749-757.
- Ghozali, Imam. 2018. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan *Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4.
- Haryono, Siswoyo. 2017. Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS. Luxima Metro Media
- Hendrawan, A., & Suchyawati, H. 2017. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. In *Prosiding Seminar Nasional & Internasional* (Vol. 1, No. 1)
- Hendrayani, I. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta Di Palembang. *Jurnal Media Ekonomika*, 12(4).

- Herminingsih, Anik. 2012. Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB). *Jurnal Ilmu ekonomi dan Sosial.*, 126-140.
- Huseno, Tun. 2016. Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Padang: Media Nusa Creative.
- Hutasuhut, M. R. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kerja Administrasi RSUD dr. Pirngadi. (Doctoral Dissertation).
- Isnaini, F. Z., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *2Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3).
- Karlina, Eulin dan Rusento. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Graha Ilmu.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia; Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kompri. 2020. Manajemen Kinerja. Jambi: Expert.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. 2022. Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening *Organizational Citizenship Behavior*. In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, (Vol. 5, pp. 740-751).
- Larasati, F., & Handayani, R. 2022. Membangun Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Kapabilitas Sumber Daya Manusia, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Koperasi Arthaguna Purwodadi. *Riset Manajemen & Akuntansi*, 13(1), 38-51.
- Lie, Tjong Fei., & Siagian, Hotlan. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 6, No. 1.

- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. 2009. *Linking the Big Five personality domains to Organizational citizenship behavior. International Journal of Psychological Studies.*
- Magdalena, R. D., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Palembang: Universitas Tridianti Palembang.
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Maryati, Tri., & Fernando, Aulia. 2018. Peran *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi.* Vol 9, No 2.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. Human Resource Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mattalatta, Solihin. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada PT. Putra Karella Group). Vol 1 No 2 (2019): Periode Juni. STIE Amkop Makassar.
- Naftali, Yohan, (2019). Modul Pelatihan Smart PLS. Ver : 2019.01.02
- Nimran, Umar. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pendekatan Riset. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Novliadi, Ferry. 2007. *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Antara Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasi. *Makalah Psikologi bagi Tenaga Akademik maupun Nonakademik di Lingkungan Universitas Sumatera Utara*, Medan, 30 Agustus 2007.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono, W. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui

- Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365-378.
- Organ, D.W., et al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. In *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Mishra, P. 2011. *Effects of Organizational Citizenship Behaviors on Selection Decisions in Employment Interviews*. *Journal of Applied Psychology*.
- Purnamie, Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media.
- Putra, I. P. A. K., & Sudibya, I. G. A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4447-4474.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riansyah, N. Susanto. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat. *Jurnal Prosiding Konferensi Nasional Ke-7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (APPPTMA) ISBN 978-602-50710-6,5*.
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Ritonga, Eni Erlina. 2018. Peran *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Pemediasi Pengaru Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ekonomi Islam*, 14(1), 71-86.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandhika, D., & Sobandi, A. 2018. Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 17(2), 174-183.

- Saputra, Y., Lawita, N. F., & Sandri. S. H. 2020. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Keuangan Pada Perusahaan Ritel Melalui OCB Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 10(1), 129-138.
- Shim, D. C., & Rohrbaugh, J. 2014. *An Explanation of Differences Between Government Offices in Employees' Organizational Citizenship Behaviour. Public Management Review.*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudiro, Achmad. 2018. Perilaku Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sulaiman, N., & Fariz, M. 2022. Analisis Peran *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Robust: Research Of Business And Economics Studies*, 1(2), 11-19.
- Suryani, Ini Kadek dan E.H.J, Jhon. 2018. Kinerja Organisasi. Denpasar: Deepublish.
- Sutrisno, Edy 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Kencana.
- Tannady, Hendi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Expert.
- Timotius, T., Ardi, A., & Berlianto, M. P. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja di Rumah dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Masa Work From Home terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. Rajakamar Indonesia. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2554-2560.
- Wibowo. 2019. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widyastuti, Noni., Palupiningdyah. 2015. Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. Vol 4. No. (1).
- Zulliana, Erina. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Karya Ilmiah (Other)*, Universitas Muhammadiyah Magelang.