

## **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI PT X**

**Alfiyah Nur Achmad**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email : alfiyahachmad16010664060@mhs.unesa.ac.id

**Umi Anugerah Izzati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email : umianugerah@unesa.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di bawah naungan sumber daya manusia yang berjumlah 82 orang. Instrumen yang digunakan berupa skala persepsi terhadap dukungan organisasi dan skala *organizational citizenship behavior*. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment*. Hasil analisis data menunjukkan taraf signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), artinya terdapat hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,848 ( $r = 0,848$ ) hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dan hubungan kedua variabel searah, artinya semakin tinggi persepsi terhadap dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*.

**Kata Kunci :** *Organizational Citizenship Behavior*, Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi, Karyawan

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between support for organizations with organizational citizenship behavior in employees at PT X. The method used in this study is quantitative and the subjects used in this study are companies under the auspices of human resources that help 82 people. The instrument used consisted of a scale towards the organization and a scale of organizational citizenship behavior. Analysis of the data used is the Pearson product moment estimation analysis. The results of data analysis showed a significant level of 0,000 ( $p < 0,05$ ), which means the relationship between perceptions of organizational support and organizational citizenship behavior. The participation coefficient value of 0.848 ( $r = 0.848$ ) shows the relationship between the perception of organizational support and organizational citizenship behavior and the relationship between the two variables in the same direction, which increases the perception of the organization, the higher the organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior, Perception of Organizational Support, Employee*

### **PENDAHULUAN**

Perilaku organisasi dapat digambarkan dengan bagaimana seseorang dapat berperilaku, berfikir dan memiliki adaptasi yang baik dalam kelompok dengan tingkatan yang telah dimiliki oleh organisasi. Perilaku yang memiliki pendapat atau persepsi, perasaan serta pembelajaran. Perilaku organisasi berdasarkan pada kinerja karyawan dengan hasil meningkatkan pencapaian tujuan dari organisasi (Candra W, 2017). Perilaku organisasi menurut Robbin (Yunus & Nawawi, 2013) adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan atau individu sesuai dengan struktur yang ada di organisasi dengan tujuan dapat meningkatkan efektifitas dari organisasi. Menurut Luthans (Tewal, Adolfin, Pandowo & Tawas, 2017), perilaku

organisasi digambarkan sebagai pemahaman, prediksi dan pengelolaan perilaku manusia yang ada di organisasi. Menurut Gibson (Tewal, Adolfin, Pandowo & Tawas, 2017), perilaku organisasi digambarkan dengan tindakan individu saat bekerja dalam kelompok atau organisasi yang berpengaruh pada lingkungan eksternal organisasi serta sumber daya manusia, misi, tujuan dan strategi dari organisasi.

Tingkatan produktivitas atau kinerja berdasarkan perilaku organisasi yang dimiliki oleh anggota. Beberapa perilaku organisasi yang diharapkan ada dalam diri setiap individu yang menjadi anggota salah satunya yaitu perilaku *organizational citizenship behavior*. Perilaku *organizational citizenship behavior* yaitu karyawan yang mempunyai perilaku rela

berkorban, proaktif dan inisiatif dalam bekerja untuk meningkatkan kemajuan pencapaian organisasi yang diikutinya. Perilaku *organizational citizenship behavior* diharapkan ada dalam diri karyawan tanpa paksaan dan aturan dari atasan. Bateman dan Organ (1983) menjelaskan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang bekerja melebihi rutinitas biasanya. Barnard (dalam Cinar O,2013), *organizational citizenship behavior* adalah kesediaan individu untuk berkontribusi dalam bekerjasama dengan organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Robbins (dalam Appelbaum, 2004), menjelaskan ciri-ciri karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yaitu karyawan memiliki kinerja melebihi persyaratan dalam organisasi, karyawan yang mempunyai inisiatif dan rela memberikan bantuan terhadap rekan kerjanya untuk berkontribusi memajukan organisasi, karyawan yang selalu mempunyai tanggung jawab dalam organisasi yang diikutinya, karyawan yang memiliki kinerja ekstra dan tidak pernah mengeluh dan karyawan yang memiliki toleransi yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* jika mereka memiliki beberapa ciri-ciri di atas.

Pada setiap perusahaan sewajarnya memiliki *organizational citizenship behavior* agar dapat tercapai kinerja perusahaan dengan optimal (Gibson dalam Ilmih,2018). Penelitian ini di laksanakan disalah satu perusahaan di bidang konstruksi. Pada perusahaan tersebut, ada banyak project yang dikerjakan salah satunya pembangunan jalan tol. Setiap project biasanya ditangani oleh sumber daya manusia yang berkompeten dan bertanggung jawab dengan tugasnya masing-masing yang dikoordinasi oleh seorang project manager. Sumber daya manusia tersebut membawahi beberapa unit kerja yang mengerjakan project pembangunan jalan tol. Sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaksanaan project tersebut meliputi beberapa bagian yang terdiri dari bagian keuangan, bagian teknik, bagian *logistic*, bagian pelaksana, bagian *quality control* dan para karyawan pendukung. Semua karyawan di bawah naungan sumber daya manusia yang mengerjakan project jalan tol adalah karyawan yang berstatus karyawan tetap.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan manager sumber daya manusia di PT X mengemukakan karyawan memang kurang memiliki perilaku proaktif, inisiatif dan enggan mengerjakan pekerjaan di luar rutinitas yang ada. Beberapa karyawan enggan memberi bantuan rekan kerja untuk mengerjakan pekerjaannya meskipun

karyawan tersebut sudah selesai dengan pekerjaannya. Karyawan juga terlihat untuk tidak berminat mengerjakan pekerjaan melebihi rutinitas biasanya. Karyawan memilih melakukan pekerjaan sesuai rutinitas agar tidak ada lembur kerja. Fenomena yang terjadi di PT X ini juga disampaikan oleh lima karyawan yang bertugas sebagai karyawan administrasi, karyawan perpajakan, karyawan akuntansi, karyawan *quality* dan karyawan *quantity*. Karyawan mengakui tidak berminat untuk mengerjakan pekerjaan di luar rutinitas mereka. Mereka juga terkadang mengeluh untuk tugas yang diberikan dan dikumpulkan dengan deadline yang darurat. Karyawan kurang inisiatif akan suatu hal, mereka mengaku bahwa semua tugas yang diberikan berdasarkan perintah bukan keinginan mereka sendiri. Adanya informasi yang disampaikan oleh manager sumber daya manusia dan perwakilan karyawan tersebut dianggap akan menghambat pencapaian tujuan penyelesaian jalan tol.

Dengan demikian untuk penyelesaian jalan tol sebagai tujuan utama dari PT X, maka diperlukan *organizational citizenship behavior*. Jika *organizational citizenship behavior* muncul pada karyawan, maka tujuan tersebut akan mudah dicapai. *Organizational citizenship behavior* yang diinginkan dan penting mempunyai perilaku tersebut bagi PT X untuk dapat menyelesaikan pembangunan jalan tol yaitu perilaku proaktif dan inisiatif, karyawan yang mempunyai keinginan untuk bekerja di luar rutinitas biasanya dan saling membantu antar rekan kerja. Dengan hal tersebut dapat mempercepat penyelesaian pembangunan jalan tol yang menjadi tujuan utama dari PT X. Dengan penjelasan tersebut, munculnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan didukung oleh beberapa faktor menurut Organ (Muhtar,2015) yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Penelitian ini berfokus pada salah satu faktor yaitu persepsi terhadap dukungan organisasi.

Persepsi terhadap dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) adalah kepercayaan karyawan atau anggota bahwa organisasi tempat dirinya bekerja menghargai pekerjaan, kontribusi dan komitmen yang diberikan untuk perkembangan organisasi. Huntington, Hutchison, dan Sowa (dalam Chen L L,2016), persepsi terhadap dukungan organisasi adalah karyawan mempunyai kepercayaan bahwa organisasi memiliki penilaian yang positif terhadap hasil kerja keras serta kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk kemajuan organisasi yang diikutinya. Oleh sebab itu, jika dukungan organisasi yang tinggi

dapat membuat kepercayaan yang ditunjukkan oleh karyawan dan memberikan kontribusi yang lebih terhadap organisasi tersebut. Jika dukungan organisasi meningkat, hal tersebut menghasilkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula. Beberapa hal yang menyangkut persepsi terhadap dukungan organisasi yaitu keadilan, dukungan atasan kepada karyawan, penghargaan dan kondisi gaji yang meliputi gaji dan kesempatan promosi, keamanan dalam bekerja, dan pelatihan yang diberikan organisasi kepada karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu salah satunya penelitian oleh Agung Waspodo dan Lussy Minadaniati (2012) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. tribus swadaya. Penelitian ini memanfaatkan karyawan yang berasal dari empat divisi yaitu divisi akuntansi dan keuangan, divisi redaktur pelaksana, divisi pengembangan produk, dan divisi pracetak. Populasi yang digunakan sebesar 69 orang. Hasil dari penelitian tersebut, bahwa tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* yang ada pada karyawan PT Trusmi Surabaya terbilang cukup baik. Adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersamaan mempunyai daya yang sangat besar terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*.

Penelitian terdahulu dari Yasin Ozdemir dan Sinem Ergun (2015) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sosialisasi organisasi dengan *organizational citizenship behavior*: mediasi fit-lingkungan orang. Pengumpulan data melakukan survei melalui kuisioner yang diterapkan pada pekerja kantor kerah putih di Istanbul. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini 202 karyawan kerah putih. Kuisioner menggunakan pertanyaan demografis dan melibatkan instrumen sosialisasi organisasi, *organizational citizenship behavior* dan kesamaan orang serta lingkungan. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut yaitu adanya hubungan yang sangat erat dan positif antara sosialisasi organisasi dengan *organizational citizenship behavior* walaupun jika ingin memperdalam penelitian ini. Maka diharuskan untuk memberikan sampel yang lebih banyak dan lebih signifikan.

Penelitian terdahulu yang lainnya dari penelitian Linn Van Dyne dan Soon Ang (1998) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini menggunakan riset deskriptif dan statistik

korelasional. Subyek yang digunakan dibagi berdasarkan karyawan di universitas negara bagian barat tengah dengan berbagai bidang pekerjaan non akademik serta dikelola oleh beberapa departemen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 82 karyawan. Pengumpulan data awal dilakukan dengan menggunakan angket administrasi di salah satu departemen. Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *organizational citizenship behavior* yang ada dalam diri setiap karyawan di beberapa departemen tersebut. Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti apakah ada hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X tersebut.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang artinya penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran data yang diperoleh serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2010). Penelitian dengan metode kuantitatif ini menekankan analisis data pada data-data numerikal serta umumnya penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan sampel besar (Azwar, 2015). Populasi adalah sekelompok obyek yang ada di suatu tempat dan memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bawah naungan sumber daya manusia yang berjumlah 112 orang. Subyek yang digunakan untuk uji coba sebanyak 30 karyawan dan yang menjadi subyek penelitian berjumlah 82 orang karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala persepsi terhadap dukungan organisasi yang dibuat berdasarkan teori dari Eisenberger dan skala *organizational citizenship behavior* berdasarkan teori dari Organ. Teknik analisis data digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* yang dilakukan menggunakan bantuan SPSS 23.00 for windows.

## HASIL PENELITIAN

### A. Analisis Data

#### 1. Hasil Uji Asumsi

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *kolmogrov-smirnov* dengan bantuan SPSS 23.00 for windows dengan perangkat *one sample k-s*. Penggunaan teknik ini karena dapat mengetahui normal atau tidak data yang

disebarkan. Data berdistribusi normal apabila nilai  $p$  lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) dan apabila nilai  $p$  kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka data distribusi tidak normal.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.085	Distribusi data normal
Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi	.200	Distribusi data normal

Hasil uji normalitas yaitu nilai signifikan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar  $p = 0,085$  ( $p > 0,05$ ) dan nilai signifikan untuk variabel persepsi terhadap dukungan organisasi sebesar  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ). Hasil kedua variabel menunjukkan bahwa data tersebut dan variabel tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikannya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

#### b. Uji Linieritas

Tujuan dari uji linieritas untuk mengetahui hubungan linier dari kedua variabel. Uji linieritas menggunakan bantuan SPSS 23.00 *for windows* menggunakan *test for linearity*. Menurut Sugiyono (2012), dikatakan linier apabila nilai linieritasnya memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05.

**Tabel 3. Hasil Uji Linier**

	Sig.	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.000	Data Linier
Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi	.000	Data Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas, dapat diketahui jika nilai signifikan linearity antara variabel *organizational citizenship behavior* dan persepsi terhadap dukungan organisasi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dimiliki kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel persepsi terhadap dukungan organisasi adalah linier.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Tujuan uji hipotesis yaitu menjawab rumusan masalah dan membuktikan kebenaran dari hipotesis dalam penelitian. Uji hipotesis menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan program SPSS 23.00 *for windows*. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan persepsi terhadap dukungan organisasi pada karyawan di PT X”. Memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan antar variabel dapat dinyatakan dengan besaran nilai korelasi ( $r$ ) yang nilainya berada pada rentang 0 sampai 1 (Sugiyono, 2013). Hasil analisis korelasi product moment terlihat nilai signifikan yang diperoleh dari variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel persepsi terhadap dukungan organisasi sebesar 0,000 nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

Angka signifikan yang muncul menjelaskan variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan signifikan, sehingga hipotesis penelitian berbunyi “Terdapat Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Pada Karyawan di PT X” diterima. Pada koefisien korelasi *pearson product moment* untuk menentukan hubungan antara dua variabel apabila besarnya nilai korelasi adalah 0 sampai dengan 1. Dikatakan positif apabila nilai kedua variabel searah, artinya jika nilai koefisien variabel X tinggi maka nilai koefisien variabel Y semakin tinggi. Dikatakan negative apabila nilai variabel X tinggi akan tetapi nilai koefisien variabel X rendah (Sarwono, 2006).

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis**

		<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Pearson Correlation	1	.848
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	.848	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

Hasil analisis korelasi *product moment* koefisien korelasi variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel persepsi terhadap dukungan organisasi 0,848 ( $r=0,848$ ). Nilai korelasi tersebut memiliki makna bahwa variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki korelasi yang sangat kuat. Sesuai dengan nilai  $r$  yang diperoleh yaitu 0,848 ( $r=0,848$ ) yang bertanda positif sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel persepsi terhadap dukungan organisasi adalah searah atau berbanding lurus. Hubungan searah atau berbanding lurus ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X, begitupun sebaliknya jika persepsi terhadap dukungan organisasi maka semakin rendah juga *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 82 karyawan dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 23.00 for windows diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hubungan yang signifikan dari kedua variabel membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu “terdapat hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X” dapat diterima.

Hasil dari uji hipotesis dengan *pearson product moment* menghasilkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,848 yang dapat dikategorikan dalam tingkat dan kategori sangat kuat. Pada koefisien korelasi *pearson product moment* untuk menentukan hubungan antara dua variabel dikatakan positif apabila nilai kedua variabel searah, artinya jika nilai koefisien variabel X tinggi maka nilai koefisien variabel Y semakin tinggi. Dikatakan negative apabila nilai variabel X tinggi akan tetapi nilai koefisien variabel X rendah (Sarwono,2006). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki koefisien korelasi ( $r$ ) 0,848 dengan artian arah hubungan antar variabel bertanda positif.

Hubungan yang kuat antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* disebabkan karena keterikatan hubungan kedua variabel. Menurut Bateman dan Organ (1983), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang dapat mendorong efektifitas dari sebuah organisasi. Hui, Lam dan Law (dalam Lestari & Ghaby,2018), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela karyawan atau anggota dalam sebuah organisasi, tidak ada dalam bagian tugas formal. Perilaku *organizational citizenship behavior* yang dilakukan tanpa paksaan dari organisasi, karyawan yang rela berkorban dan mendorong efektifitas sebuah organisasi yang diikutinya. Karyawan yang bekerja secara inovati, spontan, bekerja melebihi persyaratan dan harapan dari perusahaan terkait waktu kerja dan tugas yang dirinya dapat dari atasan.

Karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* adalah karyawan yang rela lembur kerja, meminta tugas tambahan dari atasan jika dirinya telah selesai mengerjakan tugas sebelumnya. Dengan rela membantu rekan kerja lainnya dan terkadang memberi arahan terhadap rekan kerja yang kesusahaan. Karyawan menyadari bahwa hal tersebut bukan merupakan kewajiban dan tidak menjadi syarat bagi mereka untuk melakukannya, tetapi dengan karyawan yang memiliki dan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* akan sangat menguntungkan bagi organisasi dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif. Pada saat karyawan memiliki keyakinan bahwa organisasi mendukung dan menghargai kontribusi yang karyawan berikan, karyawan menilai bahwa organisasi memberikan penghargaan yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan. Persepsi terhadap dukungan organisasi menjadi faktor munculnya *organizational citizenship behavior*.

Eisenberger dan Rhoades (2002), persepsi terhadap dukungan organisasi adalah suatu bentuk keyakinan, kepercayaan karyawan terhadap organisasi atas kontribusi yang diberikan untuk kemajuan organisasi dan menilai seberapa organisasi peduli atas kesejahteraan karyawan atau anggota yang bekerja. Karyawan percaya bahwa apa yang telah dilakukan olehnya memberikan keuntungan yang positif bagi perkembangan organisasi yang diikutinya selama ini. Karyawan percaya bahwa organisasi memberikan apa yang dirinya perlukan, organisasi menghargai kinerja, saran, pendapat, dan organisasi mendukung apa yang karyawan lakukan terkait kinerja yang dapat

menguntungkan bagi kemajuan organisasi. Persepsi terhadap dukungan organisasi yang tinggi akan menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula. Dengan kepercayaan karyawan terhadap organisasi bahwa organisasi menghargai dan mendukung kinerja yang telah dilakukan, karyawan akan memberikan timbal balik yang dapat menguntungkan serta dapat mempercepat pencapaian tujuan dari organisasi. Timbal balik dari karyawan atas kepercayaan terhadap organisasi tersebut yaitu bekerja di luar rutinitas atau persyaratan yang ada tanpa paksaan, aktif mengikuti kegiatan yang menjadi rutinitas di organisasi seperti rapat seluruh karyawan dan kegiatan-kegiatan lainnya.

Menurut Robbins (dalam Appelbaum, 2004), menjelaskan ciri-ciri karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yaitu karyawan yang memiliki kinerja melebihi persyaratan dalam organisasi, karyawan yang mempunyai inisiatif dalam bekerja, karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, dan karyawan yang menghargai rekan kerjanya. Didukung dari penelitian tersebut jika karyawan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* maka setidaknya mereka memiliki satu atau lebih dari ciri-ciri tersebut.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Supar, Bedjo dan Evitha (2018) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian menjelaskan semakin tinggi persepsi yang karyawan berikan kepada organisasi maka semakin tinggi pula karyawan memberikan kontribusi, karyawan rela berkorban dan bekerja melebihi rutinitas. Maka dari itu hubungan positif persepsi terhadap dukungan organisasi yang tinggi akan menghasilkan *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini yaitu Wahyu Kristiani, Matin dan Sugiarto (2019) yang menjelaskan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki efek signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang memiliki penilaian yang tinggi terhadap organisasi akan memberikan timbal balik yang sesuai. Persepsi karyawan terhadap organisasi akan menghasilkan sikap tanggung jawab dan akan menghasilkan perilaku rela berkorban serta inisiatif yang tinggi.

Pada penelitian yang telah dilakukan terdapat perhitungan besarnya rata-rata nilai setiap dimensi variabel *organizational citizenship behavior*. Ditemukan dimensi yang lebih menonjol pada variabel *organizational citizenship behavior* yaitu dimensi *sportsmanship* memiliki rata-rata sebesar 3,28,

dilanjutkan dengan dimensi *civic virtue* dengan rata-rata sebesar 3,12, lalu dimensi *conscientiousness* mempunyai rata-rata sebesar 2,81, dimensi *courtesy* memiliki rata-rata sebesar 2,71, dan dimensi terakhir yaitu *helping* memiliki rata-rata sebesar 2,42. Perolehan dari hasil rata-rata nilai tersebut memperlihatkan bahwa dimensi *helping* memiliki nilai yang paling rendah dari dimensi yang lain, hal ini menunjukkan bahwa perilaku saling tolong menolong yang ada pada karyawan di PT X dalam kategori kurang. Sedangkan nilai rata-rata dimensi yang tinggi yaitu *sportsmanship*. Hal ini menunjukkan karyawan yang ada di PT X menerima keadaan yang menurut dirinya kurang nyaman, mudah beradaptasi dengan rekan kerja yang baru serta menghargai rekan kerja salah satunya seperti menghargai agama yang dianut rekan kerja. Dengan penjelasan tersebut, ada beberapa faktor yang menjadi pendukung munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* salah satunya yaitu persepsi terhadap organisasi.

Rhoades dan Eisenberger (dalam Mujiasih, 2015) persepsi terhadap dukungan organisasi adalah suatu bentuk keyakinan karyawan bahwa organisasi tempat dirinya bekerja menghargai hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Huntington, Hutchison, dan Sowa (dalam Chen L L, 2016), persepsi terhadap dukungan organisasi adalah karyawan mempunyai kepercayaan bahwa organisasi memiliki penilaian yang positif terhadap hasil kerja keras serta kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk kemajuan organisasi yang diikutinya. Karyawan yang memberikan kepercayaan kepada organisasi yang telah menghargai dan mempedulikan hasil kerja keras atau hasil penyelesaian tugas. Dengan demikian karyawan akan memberi umpan balik untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Persepsi terhadap dukungan organisasi jika karyawan percaya dan meyakini bahwa organisasi mendukung hasil kerja yang dilakukan, karyawan percaya bahwa organisasi dapat memberi kesejahteraan dan kemakmuran dalam diri karyawan, mereka yang merasa didukung oleh organisasi serta diberikan penghargaan atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kemajuan dari sebuah organisasi (Sun Li, 2019).

Berdasarkan perhitungan besarnya rata-rata nilai setiap dimensi variabel persepsi terhadap dukungan organisasi. Ditemukan dimensi yang lebih menonjol pada variabel persepsi terhadap dukungan organisasi yaitu pada dimensi penghargaan dan kondisi kerja memiliki nilai rata-rata 3,28, dimensi *supervisor support* memiliki nilai rata-rata 2,97, dimensi perhatian atau kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan memiliki nilai rata-rata 2,90, dan terakhir dimensi

*fairness* memiliki nilai rata-rata 2,40. Rendahnya rata-rata nilai dimensi *fairness* yang artinya organisasi kurang dalam memberikan informasi yang diperlukan oleh karyawan dan terkadang organisasi kurang adil dalam menanggapi setiap karyawan.

Sedangkan tingginya dimensi penghargaan dan kondisi kerja dari variabel persepsi terhadap dukungan organisasi menunjukkan bahwa karyawan memberikan keyakinan atas apa yang telah dilakukan organisasi dalam menghargai kontribusi yang telah diberikannya selama ini. Lalu dengan karyawan yang mempunyai keyakinan bahwa organisasi selalu memberikan penghargaan dengan belibur bersama dan penghargaan berupa gaji atas hasil kinerja yang diberikan karyawan. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari karyawan untuk kemajuan organisasi. Sikap positif pada karyawan dari dimensi-dimensi persepsi terhadap dukungan organisasi tersebut, berkaitan erat dengan dimensi yang tingkatannya paling tinggi dari variabel *organizational citizenship behavior* yaitu dimensi *sportsmanship* adalah dimensi yang karyawannya menerima keadaan yang menurut dirinya kurang nyaman, karyawan dengan mudah beradaptasi dengan rekan kerja yang baru dan karyawan selalu menghargai rekan kerja salah satunya seperti menghargai agama yang dianut rekan kerja.

Menurut Organ (Muhdar,2015), masih terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* antara lain budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Sedangkan dalam penelitian ini hanya berfokus pada variabel persepsi terhadap dukungan organisasi, sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang belum diteliti seperti variabel budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Jika persepsi terhadap dukungan organisasi yang tinggi dari karyawan akan menghasilkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula.

## PENUTUP

### A. Simpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X. Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada

penelitian ini menghasilkan nilai koefisien ( $r$ ) sebesar 0,848 ( $r=0,848$ ) yang menunjukkan kedua variabel tersebut bersifat kuat dan searah yang artinya dimana jika karyawan memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi yang tinggi, maka *organizational citizenship behavior* semakin tinggi. Begitupun sebaliknya jika persepsi terhadap dukungan organisasi rendah maka perilaku *organizational citizenship behavior* semakin rendah pula.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dianjurkan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian tersebut yaitu :

### 1. Bagi PT X

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gambaran perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X, sehingga diharapkan PT X memperoleh gambaran dari hasil penelitian ini mengenai perilaku *organizational citizenship behavior* dengan melakukan peningkatan persepsi terhadap dukungan organisasi.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini terfokus pada hubungan persepsi terhadap dukungan organisasi dan *organizational citizenship behavior*, sehingga tidak semua faktor lain dapat diketahui kontribusinya secara pasti. Karena itu diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel penelitian yang lebih besar dalam penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum S., dkk., (2004) *Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust*. 42(1)
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2015) *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Candra W, (2017). *Perilaku Organisasi*. (Ed) Nasrul Syakur Chaniago. Penerbit: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

- Chen L L, Fah B & Jin T, (2016) *Perceived organizational support and workplace deviance in the voluntary sector*.
- Cinar O, Karcioğlu F & Duygu Z. (2013) *The relationship between organizational silence and organizational citizenship behavior: a survey study in the province of Erzurum turkey*. *Journal Social and Behavioral Sciences*.
- Dyne L V, (1998) *Organizational behavior of contingent workers in Singapore*. *The Academy of Management Journal* 41(6)
- Ilmih A A, (2018) Peran *organizational citizenship behavior* (OCB) dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di UKM snack makroni cap bintang desa mutih wetan, kabupaten demak Vol 6 (2)
- Lestari E & Ghaby N, (2018) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* 7(2)
- Mujiasih E., (2015) Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). *Jurnal Psikologi Undip* 14(1) 40-51
- Muhdar, (2015). *Organizational citizenship behavior* perusahaan. (Ed) Rahma S. Penerbit: Sultan Amai Press IAIN Sultas Amal Gorontalo
- Organ D W & Bateman Thomas S, (1983). *Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee "citizenship"*. *Academy of Management Journal* 26(4)
- Ozdemir Y. & Ergun (2015) *The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person- environment fit*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 207 (2015)
- Rhodes L & Eisenberger R, (2002). *Perceived organizational support: a review of the literature*. *Journal of Applied Psychology* 87(4)
- Sarwono (2006) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*
- Sugiyono. (2013) *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sun Li (2019) *Perceived Organizational Support: A Literature Review* Vol 9 (3)
- Tewal B, Adolfini, Pandowo M & Tawas H, (2017) *Perilaku Organisasi*. Penerbit: CV Patra Media Grafindo Bandung. Cetakan Pertama
- Sugiarto, Matin & Kristiani W, (2019) *The Effect Of Organizational Citizenship Behavior and Perceived Organizational Support (POS) Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) Teacher SDK Penabur Jakarta* Vol 1 (6)
- Soraya E, Sujanto B, & Supardi, (2018) Hubungan Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Di Jakarta Timur Indonesia Vol 5 (1)
- Waspodo A. & Minadaniati L. (2012) Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. trubus swadaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 3(1)
- Yunus & Nawawi W, (2013) *Perilaku Organisasi*. Unit Penerbitan Universitas Majalengka