

Hubungan *Perceived Organizational Support* Dengan *Organizational Citizenship Behavior*

The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior

Gita Trisna Pramudyasmara Barata

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: gita.19210@mhs.unesa.ac.id

Hermien Laksmiwati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: hermienlaksmiwati@unesa.ac.id

Abstrak



Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap terdapat hubungan signifikan antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif atau lebih tepatnya kuantitatif asosiatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X. Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk menguji variabel *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*. Dari hasil pengolahan data penelitian ini didapatkan nilai skor korelasi *pearson* sebesar 0,473 terkategori cukup kuat menggambarkan hubungan kedua variabel tersebut. Hipotesis penelitian dinyatakan diterima bahwa adanya hubungan signifikan antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X. Temuan ini dimaknai bahwa jika *perceived organizational support* tinggi di PT.X maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X juga tinggi, begitu pula sebaliknya.

Kata kunci : *Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

This study aims to reveal that there is a significant relationship between perceptions of organizational support and organizational citizenship behavior among PT. X. This research is included in the type of quantitative research or more precisely quantitative associative. The subjects in this study were all employees of PT. X. The instrument in this study used a Likert scale to test the variables of perceptions of organizational support and organizational citizenship behavior. From the results of processing the research data, it was found that the Pearson correlation score of 0.473 was categorized as strong enough to describe the relationship between the two variables. The research hypothesis is accepted that there is a significant relationship between perceived organizational support and organizational citizen behavior among employees of PT. X. This finding means that if the perception of organizational support is high at PT.X then the organizational citizenship behavior of PT. X and vice versa.

Key word : *Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior*

Article History	 
<i>Submitted : 12-07-2023</i>	
<i>Final Revised : 12-07-2023</i>	
<i>Accepted : 12-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Perusahaan dapat berkembang jika dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu karyawan sebagai sumber daya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Peran penting karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) dapat ditunjukkan oleh kinerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi. Menurut Miao (2011), sebuah perusahaan dapat mencapai keberhasilan dengan efektivitas dan efisiensi kinerja yang tinggi, hal ini termasuk sumber daya manusia di dalam perusahaan terlibat penuh dan berkontribusi secara maksimal. Berdasarkan peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang penting, karyawan menjadi indikator dan aset penting sekaligus yang utama bagi organisasi (Potu, 2013).

Sumber daya manusia (SDM) dapat dikatakan kompeten dalam melaksanakan pekerjaan dan sistem organisasi jika membantu organisasi dalam mencapai keberhasilan, selain itu sistem organisasi yang diberikan perusahaan harus sejalan dengan sumber daya manusia dan memperhatikan aspek-aspek penting seperti motivasi, lingkungan kerja, pelayanan karyawan, dukungan organisasi, apresiasi, dan lain-lain. Selain merupakan aset yang berharga, SDM juga memegang peran penting berdasarkan kualitasnya, yaitu menghadapi persaingan bisnis yang dimiliki perusahaan dan pesaingnya, pentingnya memiliki SDM yang berkualitas dalam perilaku dan tanggung jawab yang dapat diandalkan (Ardana, dkk., dalam Putra, 2017).

Seperti diuraikan pada bagian sebelumnya, totalitas dan komitmen terhadap sumber daya manusia perusahaan memainkan peran penting dalam keberhasilannya. Komitmen dan totalitas dapat diberikan oleh karyawan yang bekerja di luar pekerjaan atau persyaratan pekerjaan yang harus ada agar karyawan dapat melakukan yang terbaik dan melebihi harapan atas pekerjaan yang dilakukan, bahkan tanpa didorong oleh perusahaan. Perilaku ini disebut sebagai perilaku kewargaan organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku penting dalam mengembangkan efektivitas perusahaan atau organisasi. Seorang karyawan diharapkan dapat mengembangkan efektivitas melalui inisiatif untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan organisasi yang tidak hanya mencakup *job-desk* pribadinya (*in-role*), melainkan mencakup pekerjaan diluar tanggung jawab kerjanya (*ex-role* atau *extra role*), sehingga karyawan dapat memberikan manfaat terhadap organisasi dalam pelaksanaan sistem pekerjaan. Perilaku kewargaan organisasi adalah kontribusi yang dilakukan karyawan untuk melebihi tuntutan pekerjaan atau *job demands* dalam perusahaan, artinya karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi rela untuk bekerja tanpa *reward* tertentu, melainkan lebih fokus pada perilaku sosial dalam diri karyawan yang muncul dari integritas terhadap rekan kerjanya dan perusahaan (Ahdiyana, dalam Suryanatha dan Ardana, 2014).

Organizational citizenship behavior dapat diartikan sebagai perilaku ekstra yang membantu kepentingan orang lain dan ditunjukkan melalui tindakan yang tidak berorientasi pada diri sendiri atau mengambil keuntungan dari orang lain, perilaku OCB lebih berorientasi terhadap kepentingan dan keberhasilan organisasi. Perlu bagi perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi OCB. Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB untuk

melaksanakan perilaku seperti *extra role* adalah dukungan organisasi terhadap sumber daya manusianya (Stamper dan Dyne, dalam Titisari, 2014).

Membahas mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) yang merupakan perilaku individu dalam perusahaan, diyakini bahwa OCB dipengaruhi oleh *perceived organizational support* (POS). Dukungan organisasi yang dirasakan sumber daya manusia atau *Perceived organizational support* (POS) dalam perusahaan dinilai sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan (Rhoades & Eisenberg, 2002). Menurut Rivanda (dalam Sumandewi, 2016) karyawan yang mendapatkan dukungan perusahaan mengakibatkan timbulnya perasaan ingin memberikan perilaku timbal balik yang sesuai melalui *organizational citizenship behavior* (OCB).

Perceived organizational support atau dukungan organisasi yang dirasakan dianggap sebagai keyakinan yang dibentuk oleh karyawan terhadap kebijakan yang dirumuskan oleh organisasi, dan jika karyawan mempersepsikan organisasi memberikan dukungan yang tinggi, maka karyawan akan mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif dengan organisasi (Al-Omar et al., 2019). Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waileruny (2014) bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menimbulkan sikap atau perilaku positif bagi karyawan, dan sikap positif tersebut dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya secara maksimal.

Rhoades & Eisenberger (2002) menganggap dukungan organisasi sebagai kepercayaan karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Organisasi sering memberikan bentuk dukungan yang bermanfaat yang dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi, dengan tingginya tingkat POS pada karyawan dapat menghasilkan *engagement* karyawan yang tinggi dalam memberikan kinerjanya, karyawan yang mendapatkan persepsi positif menghasilkan balasan berupa keterikatan dan keseriusan bekerja terhadap organisasi (Ariarni & Afrianty, 2017).

Rostiawati (2022) menjelaskan bahwa terbentuknya perilaku kewargaan organisasi (OCB) dalam perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: a) komitmen organisasi, b) usia, c) kepuasan kerja, d) kepribadian dan nuansa hati, e) iklim organisasi, f) masa kerja, g) jenis kelamin, dan h) *perceived organizational support*. Baliartati (2016) juga mengemukakan bahwa karyawan organisasi mampu menghasilkan kinerja maksimal melalui harapan dan dukungan yang tinggi, harapan tersebut akan diapresiasi oleh karyawan jika dukungan yang diberikan organisasi dirasa cukup untuk memberikan kepuasan pada karyawan tersebut, sehingga dukungan organisasi dapat menghasilkan persepsi karyawan atau disebut *perceived organizational support* (POS). Karyawan yang memiliki persepsi yang baik terhadap perusahaan membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dukungan organisasi dilihat berdasarkan sejauh mana karyawan merasakan kepuasan terhadap apresiasi, *reward*, dan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga karyawan akan mengintegrasikan dirinya terhadap perusahaan serta memiliki integritas untuk menanamkan identitas diri mereka sebagai identitas organisasi (Baliartati, 2016).

Sumber daya manusia dalam organisasi bukan hanya menjadi alat atau bagian dari organisasi dalam melakukan pekerjaannya, melainkan termasuk bagian dari keterlibatan dan kepuasan organisasi, sehingga dibutuhkannya keterikatan dan kepuasan karyawan agar menghasilkan perasaan sejahtera bagi individu dan memunculkan potensi kerja yang maksimal (Shimazu, et al., 2015).

Organizational Citizenship Behavior muncul sebagai bentuk totalitas kinerja individu demi meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan secara maksimal (Organ, dalam Titisari, 2014). Kinerja karyawan tersebut perlu dihargai oleh perusahaan sebagai dedikasi karyawan terhadap perusahaannya. Jika perusahaan memberikan dukungan dan kepedulian terhadap karyawan, maka masing-masing individu akan memiliki keyakinan bahwa pekerjaan baik *in-*

role maupun *ex-role* yang dilakukan diapresiasi dan diperhatikan oleh perusahaan (Baliartati 2016).

Sumber daya manusia yang berkualitas berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan kinerja instansi yang dihasilkan. Kesadaran akan perlunya meningkatkan kinerja instansi penuh dengan keterbatasan, sehingga dibutuhkannya timbal balik berupa upaya dari karyawan maupun organisasi untuk saling meningkatkan fungsi, tugas, dan tanggung jawab untuk mengatasi keterbatasan tersebut (Aswin & Rahyuda, 2017). Lebih lanjut menurut Aswin & Rahyuda (2017), meningkatkan kinerja perusahaan melalui perilaku OCB membutuhkan dukungan organisasi yang dirasakan. Semakin baik dukungan organisasi dilaksanakan maka kinerja individu juga semakin meningkat karena pengaruh positif perusahaan yang memperhatikan pekerjaan yang dilakukan memperhatikan kepuasan karyawan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan manajer HRD PT. X, terdapat beberapa indikasi masalah terkait *organizational citizenship behavior* atau OCB pada karyawan, terdapat beberapa keluhan karyawan terkait pekerjaannya, karyawan cenderung kurang berkenan untuk membantu rekan kerjanya dalam pekerjaan, termasuk salah satunya melakukan pekerjaan *ex-role* diluar kewajibannya (Organ et al, 1983). Beberapa karyawan lainnya kurang bersedia untuk menggantikan tanggung jawab rekan kerjanya dan mengikuti kegiatan departemen, bahkan beberapa karyawan terlambat atau tidak masuk bekerja, akhirnya perilaku tersebut cenderung memberikan beban lebih pada karyawan untuk membantu beban perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkannya perilaku OCB untuk mengubah suasana perusahaan agar menjadi lebih santai, perubahan suasana ini membawa harapan agar karyawan mampu meredakan ketegangan dan membangun perilaku kerja sama (Titisari, 2014).

Berdasarkan uraian indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. X, maka dapat dikatakan bahwa dengan terdapat indikasi rendahnya OCB pada karyawan. Lebih lanjut, dapat dilihat bahwa tekanan pekerjaan sehari-hari yang dimiliki PT. X sangat tinggi, sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki perilaku OCB agar dapat saling memberikan dukungan antar karyawan, dengan terdapat indikasi rendahnya perilaku OCB akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan dalam hal kinerja instansi secara keseluruhan akibat kinerja individu yang tidak maksimal (Titisari, 2014). Perilaku OCB sendiri akan muncul jika dipicu oleh keyakinan dalam diri karyawan bahwa organisasi mendukung kinerja karyawan tersebut (Aswin & Rahyuda, 2017), dengan dimunculkannya dukungan organisasi tersebut dapat menghasilkan persepsi mengenai seberapa penting perilaku OCB untuk dilakukan (Luthans, dalam Rostiawati, 2022).

Metode

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif atau lebih tepatnya kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk menghasilkan penemuan tertentu yang diukur berdasarkan prosedur statistik (Sujarweni, 2022). Sedangkan, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang memiliki sifat menghubungkan dan memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2022).

Sampel/populasi

Menurut Sujarweni (2022), Populasi adalah seluruh subjek dengan karakteristik yang sama berdasarkan kualitas atau kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti, karakteristik dan kualitas tersebut yang nantinya akan diteliti dan dihasilkan kesimpulan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 79 orang dari divisi SDM menjadi subjek penelitian.

Sampel menurut Sujarweni (2022) adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki dalam populasi yang kemudian diambil dan digunakan untuk diteliti, ukuran atau jumlah

sampel merupakan hal yang harus diperhatikan jika penelitian menggunakan analisis kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* yaitu dilakukan secara acak dari populasi tetapi dengan memperhatikan karakteristik yang sama. (Sujarweni, 2022). Karakteristik yang diperhatikan dalam pengambilan sampel yaitu memiliki kesamaan sebagai karyawan PT. X divisi SDM.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner menjadi teknik pengumpulan data yang efisien jika variabel yang akan diukur telah diketahui secara pasti (Sujarweni, 2022). Kuesioner digunakan untuk memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden berdasarkan instrument yang sesuai dengan variabel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini telah disesuaikan dengan skala *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*. Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala ini menunjukkan seberapa tinggi tingkat setuju dan tidak setuju responden terhadap pernyataan yang diberikan (Jaya, 2020). Skala *likert* yang digunakan terdiri dari empat skala yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan Korelasi *Product Moment Pearson* dengan tujuan mengkorelasikan skor masing-masing aitem dengan skor total (Sujarweni, 2022). Aitem dapat dikatakan valid jika telah dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan skala *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka aitem dapat dikatakan reliabel.

Analisis data

Analisis data yang pertama meliputi uji normalitas untuk mengukur apakah suatu data berdistribusi normal dengan menggunakan statistik parametrik, dan apakah data tersebut tidak berdistribusi normal (Sujarweni, 2022). Uji normalitas penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Sminrov* dengan melihat keputusan jika signifikansi yang didapatkan lebih dari 5%, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Analisis data yang kedua kemudian dilanjutkan dengan Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dua atau lebih variabel yang diuji signifikansinya dalam penelitian memiliki hubungan linier. Asumsi dalam uji linieritas adalah jika nilai probabilitas > 0,05, maka hubungan kedua variabel adalah linier. Analisis data kemudian akan dilanjutkan dengan uji hipotesis dengan uji korelasi produk momen untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel, variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2013).

Hasil

Analisis statistik deskriptif dilakukan pertama kali saat mengolah data digunakan untuk mendapatkan nilai rata – rata (mean), standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Perceived Oganizational Support</i>	79	46	68	55,35	5,938
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	79	70	104	86,20	9,829

Berdasarkan hasil statistic deskriptif dapat dilihat bahwa variabel *Perceived Organizational Support* memiliki nilai rata – rata (mean) sebesar 55,35 dengan nilai minimum 46 dan nilai maksimum 68 serta standar deviasi sebesar 5,936. Sedangkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai rata – rata (mean) sebesar 86,20 dengan nilai minimum 70 dan nilai maksimum 104 serta standar deviasi sebesar 9,829.

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data memenuhi asumsi normalitas atau tidak. Dasar pengambilan keputusan yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05 begitupula sebaliknya. Hasil pengujian normalitas dengan bantuan SPSS 26 dinyatakan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
	N	79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	8,66044135
Most Extreme Differences	Absolute	0,082
	Positive	0,082
	Negative	-0,048
Test Statistic		0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang artinya lebih besar daripada 0,05 sehingga data penelitian berdistribusi normal. Data yang telah berdistribusi normal ini bisa dilanjutkan pengujian menggunakan statistik parametris untuk pengujian hipotesisnya.

Uji linearitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan kedua variabel yang linear. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi deviation from linearity > 0,05 atau nilai signifikansi linearity < 0,05 maka kedua variabel memiliki hubungan linear begitu pula sebaliknya. Hasil pengujian linearitas ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

			Sig.
Organizational Citizenship Behavior *	Between Groups	(Combined)	0,050
Perceived Organizational Support		Linearity	0,000
		Deviation from Linearity	0,781

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai signifikansi deviation from linearity > 0,05 yaitu sebesar 0,781 sehingga disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear.

Pengujian hipotesis merupakan tahapan terpenting dalam penelitian karena pada tahap ini ditentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X. Uji korelasi pearson digunakan dalam pengujian hipotesis ini.

Adapun besaran korelasi yang mengukur tingkat keeratan hubungan antar variabel dinyatakan dengan besaran korelasi (r) memiliki rentang 0 sampai 1. Tafsiran tingkat keeratan hubungan ini dicantumkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Nilai Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 1,999	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Adapun dasar pengambilan keputusan pengujian hipotesis yaitu jika nilai signifikansi pengujian korelasi pearson kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima begitu pula sebaliknya. Hasil pengujian korelasi pearson dicantumkan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
<i>Perceived Organizational Support</i>	Pearson Correlation	1	.473**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	79	79
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Pearson Correlation	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	79	79

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya kurang dari 0,05 sehingga hipotesis penelitian diterima yaitu terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X. Didapatkan juga nilai korelasi pearson sebesar 0,473 yang kemudian ditafsirkan merujuk tabel 4.5 sebagai hubungan dengan tingkat keterikatan dalam kategori cukup. Ditemukan juga arah hubungan positif menunjukkan korelasi pada variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan terikat yang searah. Artinya jika *perceived organizational support* ditingkatkan maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X akan meningkat juga

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan terdapat hubungan signifikan antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X. Merujuk pada hasil pengujian korelasi pearson diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,473

terkategori cukup kuat menggambarkan hubungan kedua variabel tersebut. Hipotesis penelitian dinyatakan diterima bahwa terdapat hubungan signifikan antara perceived organizational support dan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. X.

Berdasarkan analisis penilaian responden dapat dinyatakan bahwa dukungan yang diberikan organisasi tergolong tinggi kepada karyawan. Ini juga menunjukkan variabel organizational support pada karyawan tergolong tinggi khususnya indikator perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan atau pada dimensi Organizational reward and job conditions (penghargaan dan kondisi kerja). Hal ini mengindikasikan karyawan mengapresiasi kepedulian perusahaan pada mereka terutama adanya kegiatan refreshing untuk karyawan. Selain pemberian reward setiap bekerja lembur, perusahaan juga memiliki kegiatan refreshing agar kesejahteraan batin karyawan juga terjaga. Tentu hal ini akan berdampak positif pada variabel organizational citizenship behavior.

Berdasarkan analisis penilaian responden dapat dinyatakan bahwa dukungan yang diberikan organisasi tergolong tinggi kepada karyawan. Hal ini didasarkan pada penilaian responden yang memperlihatkan sebagian besar responden memberikan skor 3 dan secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 3,26 sehingga dapat dikatakan variabel perceived organizational support pada karyawan tergolong tinggi, khususnya pada indikator perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan atau pada dimensi Organizational reward and job conditions (penghargaan dan kondisi kerja). Kondisi ini kemudian mengindikasikan bahwa karyawan mengapresiasi kepedulian perusahaan pada mereka terutama adanya kegiatan refreshing untuk karyawan. Selain pemberian reward setiap bekerja lembur, perusahaan juga memiliki kegiatan refreshing agar kesejahteraan batin karyawan juga terjaga. Tentu hal ini akan berdampak positif pada variabel organizational citizenship behavior.

Penilaian responden pada variabel organizational citizenship behavior menunjukkan bahwa para karyawan memiliki perilaku OCB yang tergolong tinggi ditandai dengan nilai skor rata-rata yang tergolong tinggi juga. Dalam rentang skala 1 sampai 4, hasil skor penilaian responden sejumlah 3.32 dengan mayoritas responden memberikan skor 3 dan sebagian besar lainnya memberikan skor 4. Ini mengacu pada munculnya perilaku-perilaku karyawan untuk melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab dan tuntutan kerja yang seharusnya. Khususnya pada indikator mampu beradaptasi di tempat kerja, mampu berkomunikasi dengan rekan kerja dan mampu menghargai sesama rekan kerja. Ketiga indikator di atas mewakili dimensi sportsmanship dan courtesy yang menjadi aspek paling dominan pada variabel ini. Berdasarkan arah hubungan kedua variabel tersebut bernilai positif yang dimaknai jika perceived organizational support tinggi di PT.X maka organizational citizenship behavior pada karyawan PT. X juga tinggi. Begitu pula sebaliknya jika perceived organizational support rendah di PT.X maka organizational citizenship behavior pada karyawan PT. X juga menjadi rendah. Hubungan ini menunjukkan bahwa setiap faktor dari kedua variabel tersebut saling berpengaruh satu sama lain baik aspek-aspek dari perceived organizational support maupun aspek-aspek organizational citizenship behavior. Faktor-faktor dalam variabel perceived organizational support yaitu (1) Fairness (keadilan); (2) Supervisor support (dukungan atasan); (3) Organizational reward and job conditions (penghargaan dan kondisi kerja). Sedangkan faktor-faktor dalam variabel organizational citizenship behavior yaitu: (1) Altruism, (2) Conscientiousness, (3) Sportsmanship, (4) Courtesy, dan (5) Civic Virtue.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiawan, 2019) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasional (perceived organizational support) memberikan efek positif terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan keterikatan diri dengan organisasi. Dukungan organisasi menjadi modal dasar bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan karyawan

yang berdasarkan perspektifnya. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan organisasi tentu akan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan. Menurut (Rostiawati, 2022) jika karyawan sudah memiliki perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang merupakan kontribusi positif yang diberikan oleh karyawan secara mendalam melebihi tuntutan peran dan reward berdasarkan kinerja yang tinggi maka wujud perilaku OCB seperti; menolong orang lain, menjadi volunteer untuk pekerjaan ekstra, dan patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja akan berkontribusi positif terhadap perusahaan.

Secara substantif, Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku penting karyawan karena menjadi penunjang keberhasilan pekerjaan dalam perusahaan, OCB merupakan pilihan dan inisiatif masing-masing individu dalam menyediakan fleksibilitas yang diperlukan untuk bekerja melalui banyaknya kontingensi yang tidak terduga, sehingga memungkinkan individu untuk mengatasi kontingensi tersebut dengan keadaan saling ketergantungan antar individu, perilaku tersebut dipertanggungjawabkan berdasarkan motivasi yang sama dengan dorongan untuk tampil di luar peran kontraktual organisasi dan melampaui persyaratan secara formal. Selain itu perilaku OCB lebih susah dikeluarkan oleh skema intensif individu sendiri, melainkan perilaku yang lebih banyak memiliki kontribusi terhadap orang lain dan bahkan mengorbankan beberapa output individu dalam perusahaan (Organ, 1983).

Selanjutnya penelitian ini juga konsisten dengan penelitian (Rifah Utami., dkk, 2022) menunjukkan bahwa perceived organizational support dan organizational citizenship behavior saling beriringan, terbukti bahwa dukungan yang diberikan organisasi beriringan dengan perilaku timbal balik dari karyawan. Eisenberger, et al (dalam Amason, 1997) memperkenalkan konsep perceived organizational support (POS) sebagai cara untuk mengetahui kesimpulan karyawan tentang komitmen dan kontribusinya terhadap organisasi. Secara umum POS berdasarkan pada timbal balik dalam konsep perjanjian pertukaran yang melibatkan kepercayaan karyawan bahwa usaha ekstra akan diperhatikan dan dihargai. Dengan demikian POS melibatkan persepsi karyawan yang menghasilkan sikap inovasi, perilaku prososial (Eisenberger et al, dalam Amason, 1997), ketidakhadiran (Eisenberger et al, dalam Amason, 1997), dan pergantian sukarela (Allen, dalam Amason, 1997).

Saat perusahaan atau organisasi telah dirasa oleh karyawannya memberikan fairness (keadilan); supervisor support (dukungan atasan); dan organizational reward and job conditions (penghargaan dan kondisi kerja). Kemudian karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku organizational citizenship behavior yang meliputi altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue. Altruism yaitu perilaku yang mementingkan orang lain dibandingkan diri sendiri, perilaku menolong dan membantu rekan kerja dalam pekerjaan. Perilaku ini dilakukan dengan kesediaan individu menjadi relawan untuk membantu rekan-rekan yang tidak mengerti, baru bekerja, atau memerlukan bantuan lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam organisasi, termasuk di dalamnya pekerjaan yang overload serta tidak dapat ditangani secara individual. Altruism merupakan kebalikan dari sifat egois yang mementingkan diri sendiri.

Conscientiousness yaitu perilaku yang menunjukkan kesungguhan hati dan kesadaran diri atas kepentingan orang lain, berdedikasi untuk bekerja mencapai hasil melebihi standar yang ditetapkan, seperti bekerja sepanjang hari, melakukan pekerjaan yang seharusnya pekerjaan milik orang lain, tidak membuang-buang waktu, dan melakukan seluruh perilaku tersebut secara sukarela (Organ, dalam Titisari, 2014). Sportmanship yaitu perilaku yang menonjolkan sportivitas dalam pekerjaan, yakni jujur terhadap perasaan dan pandangan terhadap individu maupun organisasi, sportmanship menunjukkan kejujuran dalam suatu hal yang tidak disukai atau protes sebagai bentuk mengungkapkan ketidakpuasan terhadap masalah

dalam organisasi (misalnya, masalah kecil). Perilaku ini dipahami sebagai kemauan individu menerima dan mentoleransi ketidaknyamanan yang ada di tempat kerja, dalam artian karyawan menerima organisasi dan lingkungannya secara sukarela dan terus bekerja (Organ, dalam Titisari, 2014).

Courtesy yaitu setiap perilaku yang dilakukan dengan sikap sopan dan santun. Perilaku ini sangat berkaitan dengan keterampilan untuk menjaga hubungan yang baik antara organisasi dan pelanggan atau konsumen, courtesy merupakan perilaku karyawan dalam memberikan kemampuan terbaik untuk pelayanan kepada publik dan rekan kerja. Perilaku ini juga membantu karyawan agar terhindar dari masalah yang akan datang terutama masalah antar karyawan (Organ, dalam Titisari, 2014).

Terakhir, Civic virtue yaitu perilaku kontribusi terhadap isu yang terjadi dalam organisasi. Perilaku ini merupakan perilaku kewargaan yang ikut serta dalam seluruh kegiatan organisasi, ikut serta dalam kegiatan-kegiatan organisasi serta memberikan pendapat dan mematuhi hukum atau norma yang berlaku, terutama dalam organisasi. Civic virtue adalah perilaku partisipasi dalam segala bentuk, dengan tujuan mempererat persahabatan dan menjalin hubungan yang baik (Organ, dalam Titisari, 2014). Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat aspek penting yang harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan oleh PT.X yaitu selalu menciptakan rasa keadilan (fairness) memberikan dukungan pada karyawan (supervisor support) dan memberikan penghargaan pada karyawan yang layak (organizational reward and job conditions) sehingga akan terwujud selalu perilaku kewargaan dalam organisasi (organizational citizenship behavior).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian ini didapatkan nilai skor korelasi pearson sebesar 0,473 terkategori cukup kuat menggambarkan hubungan kedua variabel tersebut. Hipotesis penelitian dinyatakan diterima bahwa adanya hubungan signifikan antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X.

Temuan ini dimaknai bahwa jika *perceived organizational support* tinggi di PT.X maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X juga tinggi. Begitu pula dengan *perceived organizational support* yang rendah di PT.X, maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X juga menjadi rendah. Atau hubungan kedua variabel ini memiliki arah positif.

Saran

Bagi perusahaan hendaknya selalu memperhatikan dan meningkatkan indikator dari variabel *perceived organizational support* yang masih rendah yaitu indikator perusahaan memperhatikan segala keluhan dari karyawan. Karena karyawan merasa perusahaan masih tergolong lamban dalam memperhatikan keluhan mereka. Hal ini terjadi mungkin disebabkan perusahaan belum mengidentifikasi keluhan secara efektif, hal ini bisa diatasi dengan melakukan survey secara berkala agar keluhan dapat diidentifikasi kemudian diberikan solusi yang tepat.

Harapannya dengan memperhatikan dan meningkatkan indikator-indikator dari variabel *perceived organizational support* yang masih tergolong rendah maka akan meningkat pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan yang merupakan tindakan

secara sukarela dan dapat dikatakan sebagai perilaku atas dasar inisiatif individu terhadap pekerjaan yang tidak seharusnya atau di luar tanggung jawab individu.

Bagi karyawan hendaknya selalu memberikan kontribusi positif pada perusahaan yang tentu akan berdampak positif juga terhadap karyawan. Sikap tersebut bisa terwujud dalam tindakan secara sukarela dan dapat dikatakan sebagai perilaku atas dasar inisiatif individu terhadap pekerjaan yang tidak seharusnya atau di luar tanggung jawab individu. Termasuk perilaku OCB yang dinilai masih rendah khususnya pada indikator mampu memberikan toleransi terhadap perusahaan. Khususnya pada kondisi perusahaan dengan terpaksa meminta untuk lembur tanpa kompensasi karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan untuk menambah pengeluaran lagi. Maka diharapkan karyawan tetap memberikan toleransi atas kondisi tersebut dengan tetap bekerja secara maksimal. Hal ini juga mencakup perilaku OCB lainnya seperti; menolong orang lain, menjadi volunteer untuk pekerjaan ekstra, dan patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja perlu dilakukan oleh tiap karyawan untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan juga.

Dalam penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel bebas yaitu perceived organizational support sedangkan masih terdapat banyak variabel yang memiliki hubungan dengan organizational citizenship behavior. Oleh karena itu, peneliti lain dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan organisasi dan variabel lain yang dianggap relevan berkorelasi dengan organizational citizenship behavior.

Daftar Pustaka

- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The Impact of Perceived Organizational Support and Resilience on Pharmacists Engagement in Their Stressful and Competitive Workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044-1052.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 170-171.
- Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2729-2755.
- Bakhsi, A., dkk. (2011). Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 78-76.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35-52.
- Jaya, I, M, L, M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata. Yogyakarta: Quadrant.
- Kaswan. 2021. Organisasi: Struktur, Perilaku, Proses, dan Hasil. Bandung: Penerbit Yrama Widya.

- Maula, Lailiy A., & Tri W. Afrianty. (2017). "Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Jawa Timur Park 1)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(4), 178-184.
- Maulana, dkk. (2023). Work Engagement pada Karyawan: Bagaimana Peranan Perceived Organizational Support, *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 202-27.
- Miao, R. T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 105-127.
- Novliadi, Ferry. 2007. Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasi. *Psikologiai*, 2(1), 39-46.
- Organ, et al. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedants. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Potu, Aurelia. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *I(4)*, 1165-1284.
- Putu Didit P., & Sriathi, Ayu, A. A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4800-4828.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rostiawati, E. (2002). Komitmen Tugas dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Negeri Sipil. Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V, W. (2022). Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sumandewi, N, K, N., & Dewi, I, G, A, M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior, *E Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3959-3983.
- Suryanatha, A.A., dkk. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(4), 1155-1170.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. Work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *Internasional journal of behavioral medicine*, 22(1), 18-23.
- Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Tjandra, H, C., dkk. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel di Surabaya. *Journal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Waileruny, H. T. (2014). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *Agora*, 2(2), 1395-1403.
- Yona, Tamara, S. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support and Rewards on Employee Satisfaction With Employee Performance as a Mediation Variable at Bhayangkara Hospital. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, Vol 18(1), 108-113.
- Zurasaka. 25 November 2008. Teori Perilaku Organisasi (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia). Zurasaka's Weblog (Online), (Perilaku Organisasi, Zurasaka's Weblog Just Another Wordpress.com Weblog, diakses pada 18 Februari 2023).

Ditulis dengan menggunakan jenis huruf Times New Roman 13, tegak, spasi sebelum 16 pt., spasi setelah dan sebelum 0 pt. Penulisan referensi menggunakan gaya American Psychological Association (APA) edisi ke-7, Untuk artikel referensi yang memiliki DOI, harus dicantumkan link DOI pada penulisan referensi (ditulis dengan huruf kecil, doi:...). Jika Anda tidak memiliki DOI, Anda akan diberikan tautan online setelah formulir pengambilan frasa. Tidak ada kategorisasi atau pemisahan sumber referensi (misalnya sumber internet atau media massa dipisahkan dari sumber utama). Daftar pustaka disusun berdasarkan abjad. Referensi diprioritaskan dari sumber primer dan terbaru dari jurnal internasional dan nasional terindeks. Selain itu, 80% dari referensi yang digunakan harus sudah diterbitkan dalam 10 tahun terakhir.

(Untuk jumlah penulis dua sampai enam, Seluruh penulis disebut lengkap dengan menggunakan nama belakang dan inisial nama depan dan tengah dan diberi tanda “&” sebelum nama terakhir)

Contoh :

Barker, D. H., Quittner, A. L., Fink, N. E., Eisenberg, L. S., Tobey, E. A., & Niparko, J. K. (2009). Predicting behavior problems in deaf and hearing children: The influences of language, attention, and parentchild communication. *Development and Psychopathology*, 21(2), 373-392. <https://dx.doi.org/10.1017%2FS0954579409000212>

(Sumber dari media massa online yang tidak ada penulisnya, disebut medianya dan diberi tanggal bulan dan tahun seperti contoh di bawah, disertai dengan link sumber tersebut)

Contoh :

BBC Online. (2011, April 29th). Indonesia 'suicide bomber' wounds 28 in mosque blast. Retrieved from <http://www.bbc.co.uk/news/world-asia-pacific-13090306>.

(Di bawah merupakan contoh cara penulisan referensi berupa kamus)

Contoh :

Beck, C. A. J., & Sales, B. D. (2001). *Family mediation: Fact, myths, and future prospects* (Rev. ed.). American Psychology Association.

Idris, R. G. & Badzis, M. (2017). Interpersonal behavioural problems in children with Hearing impairment: the parental experiences and coping Strategies. *International Journal of Education and Research*, 5(10), 223-236. Retrieved from <https://www.ijern.com/journal/2017/October-2017/20.pdf>

(Untuk referensi berupa bab dalam sebuah buku kumpulan tulisan yang ada editornya, ditulis seperti contoh di bawah dengan menyertakan nomor halaman bab tersebut)

Contoh :

Mitchell, T. R. & Larson, J. R. (Eds.). (1987). *People in organizations: An introduction to organizational behavior*. McGraw-Hill.

Sadie, S. (Ed.). (1980). *The new grove dictionary of music and musicians* (6th ed., Vols. 1-20). Macmillan.

(Di bawah ini merupakan contoh cara penulisan referensi majalah cetak berhalaman. Jika online, perlu ditambahkan link nya)

Contoh :

The new health-care lexicon. (1993, August/September). *Copy Editor*, 4, 1-2.

(Jika penulisnya lebih dari tujuh, maka ditulis enam nama penulis pertama, kemudian tanda titik-titik, lalu nama penulis terakhir. Lihat contoh di bawah)

Contoh :

Yu, K., Lin, W., Wang, L., Ma, J., Wei, W., Wang, H., Shi, J. (2016). The role of affective commitment and future work self-salience in the abusive supervision-job performance relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1), 28-45. <http://dx.doi.org/10.1111/joop.12101>