

Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Aziz Yanuar Hidayat, Muhdiyanto*

Program Studi Manajemen/Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Universitas Muhammadiyah
Magelang, Indonesia

*email: muhdiyanto@ummgl.ac.id

ABSTRACT

Kata Kunci:
Persepsi
Dukungan
Organisasi;
Komitmen
Organisasi;
Organizational
Citizenship
Behavior (OCB)

The purpose of this study was conducted to determine the effect of the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior (OCB) with organizational commitment as a mediating variable. This research was conducted in the Manufacturing Company PT Mekar Armada Jaya of Magelang . The sample in this study were all employees of the Departement Production Small Bus PT Mekar Armada Jaya of Magelang Regency. Data collection by distributing questionnaires using a Likert scale to measure indicators. The technique used in this research is regression analysis. The results of this study indicate that perceived organizational support has a positive and significant effect on organizational commitment, perceived organizational support has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB), organizational commitment has no effect on organizational citizenship behavior (OCB) and organizational commitment acts as mediation affect perceived organizational support and organizational citizenship behavior (OCB).

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Manufaktur PT Mekar Armada Jaya Magelang. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian Produksi Minibus PT Mekar Armada Jaya Kabupaten Magelang. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert untuk mengukur indikator. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB), komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan komitmen organisasi bertindak sebagai mediasi mempengaruhi persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 mengakibatkan persaingan bisnis semakin kompetitif, sehingga organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja melebihi deskripsi pekerjaan sebagai sumber penting guna efektifitas organisasi. Fenomena yang menggemparkan dunia yaitu virus corona atau lebih dikenal dengan Covid-19. Awal tahun 2020 tepatnya bulan Maret, negara Indonesia juga terdampak dari fenomena pandemic Covid-19. Penyebaran dan peningkatan jumlah penduduk yang terkena wabah virus ini secara cepat, sehingga berdampak pada penurunan tingkat perekonomian di Indonesia. Dampak tersebut membuat perusahaan PT Mekar Armada Jaya melakukan beberapa perubahan, salah satunya dengan merumahkan sebagian karyawannya agar mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya di masa pandemic Covid-19.

Perusahaan PT Mekar Armada Jaya pertama kali didirikan pada tahun 1974 sebagai perusahaan karoseri terbesar di Asia Tenggara. PT Mekar Armada Jaya memiliki bagian-bagian dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, diantaranya: *human capital service, accounting, marketing, production, engineering, dll*. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur, yang memproduksi kendaraan-kendaraan komersil seperti mini bus, bus, dan mobil box. Disamping berbagai hal yang telah disebutkan diatas, PT Mekar Armada Jaya memiliki tanggung jawab untuk mampu memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat/konsumen. Berikut ini merupakan data pencapaian tingkat produksi yang telah dicapai oleh departemen Minibus PT Mekar Armada Jaya sejak bulan Januari hingga bulan Mei 2021 sebagai berikut:



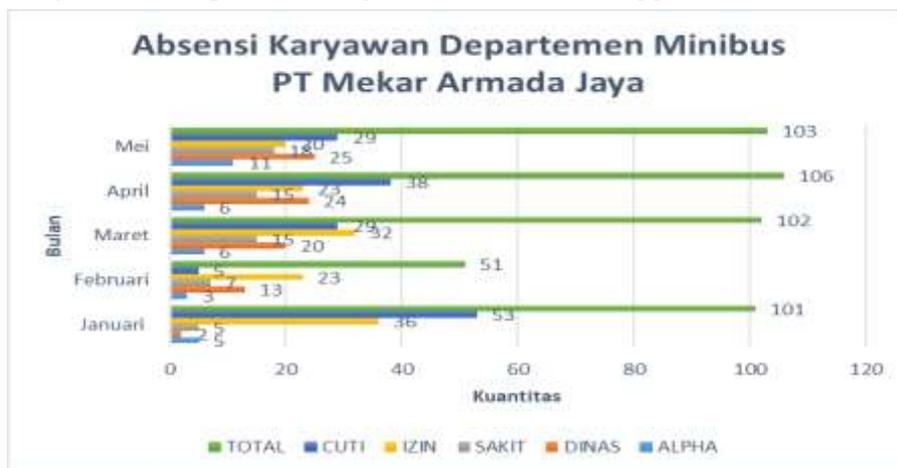
Gambar 1. Data Tingkat Produksi Departemen Minibus

Sumber: KPI New Armada (2021) diolah kembali

Berdasarkan gambar diatas terdapat aktualisasi dari karyawan yang kurang maksimum pada target pencapaian dari bulan Januari sampai bulan Mei 2021. Terlihat dalam data tersebut tidak ada yang mencapai target kinerja secara maksimum, sehingga tujuan tidak dapat terealisasi dengan baik. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh tingkat

keaktifan para karyawan yang cenderung rendah, dan terlihat pada data persentase tiap bulan cenderung mengalami kondisi yang fluktuatif. Pencapaian target serta tidak terealisasinya dengan baik akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Dalam mencapai tujuan tersebut PT Mekar Armada Jaya melakukan berbagai rangkaian kegiatan dan proses operasional, salah satunya dalam memproduksi Minibus. Perusahaan membutuhkan kedisiplinan karyawan dan kerjasama tim sebagai faktor utama dalam menjalankan fungsi perusahaan. Perusahaan berusaha mengoptimalkan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan. Berikut ini data akumulasi seluruh karyawan di departemen sejak bulan Januari hingga bulan Mei 2021:



Gambar 2. Data Absensi Karyawan Departemen Minibus

Sumber: Attendance New Armada (2021) diolah kembali

Berdasarkan gambar grafik diatas menunjukkan persentase kehadiran karyawan PT Mekar Armada Jaya di bagian departemen Minibus bulan Januari – Mei 2021. Menjelaskan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang ada di bagian produksi Minibus masih kurang menunjukkan tingkat tertinggi ketidakhadiran karyawan pada bulan April dengan total 106, sedangkan tingkat terendah pada bulan Februari dengan total 51. Hal tersebut, berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap pencapaian target produksi dan tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian Agung et al. (2021) variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *Organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi.

Menurut Robbins & Judge, (2012) *Organizational citizenship behaviour* (OCB) merupakan perilaku seorang karyawan yang tidak menjadi kewajiban formal, namun berdampak pada efektifitas organisasi. Organisasi sangat membutuhkan karyawan yang dapat bekerja melebihi deskripsi pekerjaannya. Dunia kerja yang sangat dinamis, membutuhkan karyawan yang memiliki fleksibilitas dalam bekerja agar dapat mencapai

tujuan organisasi. Pendapat Luthans (2011) dalam Candra Yoga & Yulihastri, (2021) mengemukakan pentingnya kedudukan *Organizational citizenship behaviour* (OCB) merupakan salah bentuk kinerja extra-role yang menjelaskan mengenai kegiatan-kegiatan kooperatif anggota-anggota rekan kerja, tindakan protektif sistem atau subsistem, ide-ide kreatif untuk perbaikan, *self-training* untuk meningkatkan tanggung jawab individual, dan pemeliharaan sikap organisasi kepada para stakeholder eksternal dan konstituennya. Menurut Ubaidillah (2017) dalam Dalimunthe & Iwan Zuanda, (2020) mengemukakan pendapatnya berkaitan dengan indikator dari OCB adalah: (1) *Altruism*, (2) *Conscientiousness*, (3) *Sportsmanship*, (4) *Civic Virtue*, dan (5) *Courtesy*.

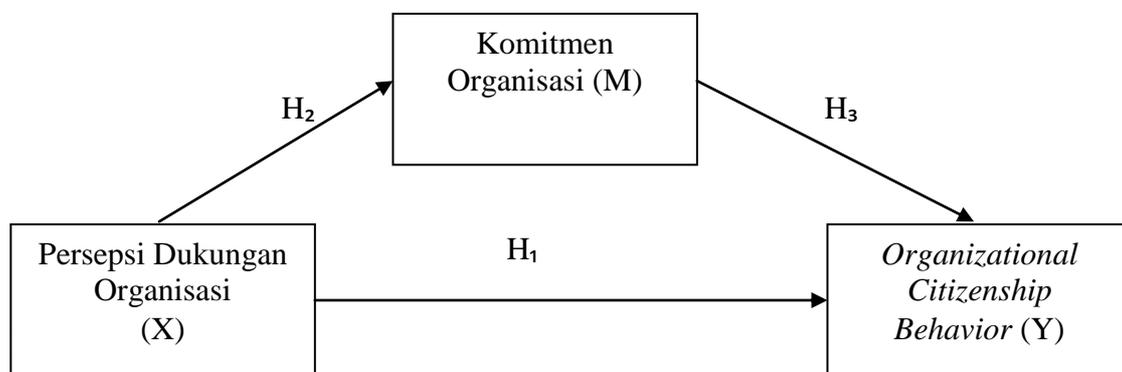
Menurut Robbins dan Coulter (2012:405) dalam (Cipta, 2017) Persepsi dukungan organisasi adalah kepercayaan karyawan secara umum mengenai organisasi yang menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraannya. Pendapat dari Eisenberger (2017:700) dalam Candra Yoga & Yulihastri, (2021) menyebutkan indikator-indikator dari persepsi dukungan organisasi adalah: 1)Keadilan/*fairness*; 2)Dukungan atasan/*supervisor support*; dan 3)Penghargaan dan kondisi kerja.

Komitmen organisasi menurut Luthans, (2011:147) dalam (Biswan, 2019) adalah sikap kuat yang ada di dalam diri (*strong desire*) untuk menjadi bagian dari sebuah organisasi, ingin mengusahakan hal terbaik, memiliki kepercayaan dan menerima nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1997) dalam (Riyadus Solichin, 2018) Indikator-indikator dari komitmen organisasi, diantaranya: 1)Komitmen afektif; 2)Komitmen berkelanjutan; dan 3)Komitmen normatif.

Berdasarkan pada permasalahan-permasalahan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) !
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi !
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) !
4. Menguji dan menganalisis pengaruh mediasi Komitmen Organisasi pada Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) !

Pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti gambar berikut.



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Sumber: Model Regresi Variabel Mediasi (Suliyanto, 2011)

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H₁ : Diduga Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
2. H₂ : Diduga Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi
3. H₃ : Diduga Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
4. H₄ : Diduga Komitmen Organisasi Memediasi Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

METODE

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) Populasi merupakan wilayah generalisasi dari sebuah obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi minibus di PT Mekar Armada Jaya yang terdiri dari karyawan tetap, kontrak dan musiman. Diketahui bahwa jumlah karyawan di PT Mekar Armada Jaya berjumlah 300 karyawan, maka digunakan teknik pengambilan sampel.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016). Bahwa sampel yang akan diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel *purposive sampling* adalah teknik pengambilan

sampel yang melalui beberapa kriteria. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa dalam penelitian ini mengambil responden, sebagai berikut:

- a) Karyawan tetap dan kontrak, dalam perusahaan ini dengan rasio sebesar 30% (karyawan tetap) dan 70% (karyawan kontrak).
- b) Karyawan yang sudah bekerja minimal 2 tahun. Alasan minimal yang sudah bekerja 2 tahun, karena karyawan yang sudah bekerja 2 tahun sudah mengerti, memahami aturan perusahaan sehingga karyawan lebih patuh terhadap segala aturan perusahaan.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2018):

- Jika r hitung positif, serta $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung negatif, serta $r - \text{hitung} < r - \text{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji kehandalan merupakan alat untuk menguji konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan menggunakan alat ukur yang sama. Menurut (Ghozali, 2018) uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian untuk menilai sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel, instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal/reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018). Adapun rumus dari model regresi linier berganda sebagai berikut (Suliyanto, 2011):

$$Y = a_1 + \beta_1 X + \beta_2 Z + e$$
$$Z = a_2 + \beta_1 X + e$$

Keterangan:

Y	: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
Z	: <i>Komitmen Organisasi</i>
X	: <i>Persepsi Dukungan Organisasi</i>
a	: <i>Konstanta</i>
β	: <i>Koefisien</i>
e	: <i>Standard error</i>

2. Uji Hipotesis

2.1 Uji Koefisien Determinasi

Uji R Square (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018). Hasil nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel independen terbatas dalam menerangkan variabel dependen. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2.2 Uji Model (F)

Menurut Ghozali (2018), Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior*. Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F hitung dan F tabel. Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%, terkait dengan pengambilan keputusan (Ghozali, 2018) sebagai berikut.

- $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- $H_0 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k₁. Jika F-hitung \geq F-tabel, maka H_0 tidak terdukung atau H_a terdukung, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok. Jika F-hitung \leq F-tabel, maka H_0 terdukung atau H_a tidak terdukung, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok (Ghozali, 2018).

2.3 Uji – t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). *Level of significans* pada taraf $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan $df = n-1$ dimana $H_0: \beta = 0$ dan $H_a : \beta \neq 0$. Uji statistik t dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai t – hitung dan t – tabel. Berdasarkan pendapat dari Ghozali (2018) pengambilan keputusan uji-t sebagai berikut.

- Jika t – hitung $>$ t – tabel (n-1), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara statistik data yang ada dapat membuktikan bahwa suatu variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika t – hitung $<$ t-tabel (n-1), maka H_0 ditolak dan H_a ditolak. Artinya, secara statistik data yang ada dapat membuktikan bahwa suatu variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Sobel Test

Penelitian ini menggunakan uji sobel test untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu Komitmen organisasi. Menurut Ghozali (2018) variabel disebut intervening, jika variabel tersebut dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji sobel digunakan untuk menguji kekuatan dan pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel mediasi atau intervening (Suliyanto, 2011).

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982). Rumus uji sobel test adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011):

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan:

- Sab : Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung
- a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel mediasi (Z)
- b : Jalur variabel mediasi (Z) dengan variabel dependen (Y)
- Sa : Standar eror koefisien a
- ab : Standar eror koefisien b

Untuk menguji signifikan atau tidak, maka digunakan nilai probabilitas kesalahan, dimana nilai kesalahan 5% tersebut jika menggunakan normal batas adalah 1,998. Jika nilai Z hitung < 1,98, maka tidak signifikan, begitu juga sebaliknya jika Z hitung > 1,98, maka signifikan (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r - hitung	r - tabel	Keterangan
<i>Persepsi Dukungan Organisasi</i>				
1	Item X.1	0.825	0.361	Valid
	Item X.2	0.483	0.361	Valid
	Item X.3	0.538	0.361	Valid
	Item X.4	0.729	0.361	Valid
	Item X.5	0.568	0.361	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>				
2	Item Y.1	0.689	0.361	Valid
	Item Y.2	0.805	0.361	Valid
	Item Y.3	0.774	0.361	Valid
	Item Y.4	0.562	0.361	Valid
	Item Y.5	0.587	0.361	Valid
<i>Komitmen Organisasi</i>				
3	Item Z.1	0.472	0.361	Valid
	Item Z.2	0.411	0.361	Valid
	Item Z.3	0.643	0.361	Valid

Item Z.4	0.769	0.361	Valid
Item Z.5	0.743	0.361	Valid
Item Z.6	0.775	0.361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 1 (satu) diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mempunyai nilai r-hitung > dari r-tabel dengan nilai r-tabel sebesar 0.361, maka semua item pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Minimum cronbach's alpha	Keterangan
1	Persepsi Dukungan Organisasi Organizational Citizenship	0.627	0.60	Reliabel
2	Behavior	0.711	0.60	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0.715	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Berdasarkan pada tabel 2 (dua) terkait dengan uji reliabilitas, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model I

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.966	4.951		1.609	.119
	Persepsi Dukungan Organisasi	.727	.248	.485	2.934	.007

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Tabel 3 di atas menunjukkan persamaan regresi linear berganda model I sebagai berikut:

$$Z = 7,966 + 0,727X$$

1) Konstanta

Dari hasil persamaan uji regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta positif sebesar 7,966. Artinya jika persepsi dukungan organisasi diasumsikan nilai 0, maka nilai komitmen organisasi tersebut sebesar 7,966 satuan.

2) Koefisien Regresi (β)

Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,727. Artinya, jika variabel persepsi dukungan organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,727 satuan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model II

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	7.230	3.172		2.280	.031
	Persepsi Dukungan Organisasi	.609	.174	.595	3.506	.002
	Komitmen Organisasi	.054	.116	.080	.470	.642

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Tabel 4 di atas menunjukkan persamaan regresi linear berganda model II sebagai berikut:

$$Y = 7,230 + 0,609X + 0,054Z$$

1) Konstanta

Dari hasil persamaan uji regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta positif sebesar 7,230. Artinya walaupun tidak ada variabel persepsi dukungan organisasi (X) dan komitmen organisasi (Z) yang mempengaruhi OCB, maka nilai OCB tersebut sebesar 7,230 satuan.

2) Koefisien Regresi (X)

Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,609. Artinya, jika variabel persepsi dukungan organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka OCB akan meningkat sebesar 0,391.

3) Koefisien Regresi (Z)

Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,054. Artinya, jika variabel komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka OCB akan meningkat sebesar 0,054 satuan.

3. Uji Hipotesis

3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.362	1.493

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,362, artinya bahwa kontribusi semua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 36,2% dan sisanya sebesar 63.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

3.2 Uji Model (F)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis keempat, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel intervening komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Tabel 6. Hasil Uji Model (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.147	2	20.574	9.224	.001 ^b
	Residual	60.219	27	2.230		
	Total	101.367	29			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis keempat hasilnya adalah diterima. Hal ini dikarenakan besarnya nilai level signifikansi sebesar 0.01 kurang dari 0.05. Artinya bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB).

3.3 Uji – t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga secara parsial terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Adapun hasil dari uji t disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t) Model I

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.966	4.951		1.609	.119
	Persepsi Dukungan Organisasi	.727	.248	.485	2.934	.007

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Tabel 7 menjelaskan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,934 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,697 dengan tingkat signifikansi $0,007/2 = 0,0035 < 0,05$. Artinya, hipotesis pertama yang mengatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) Model II

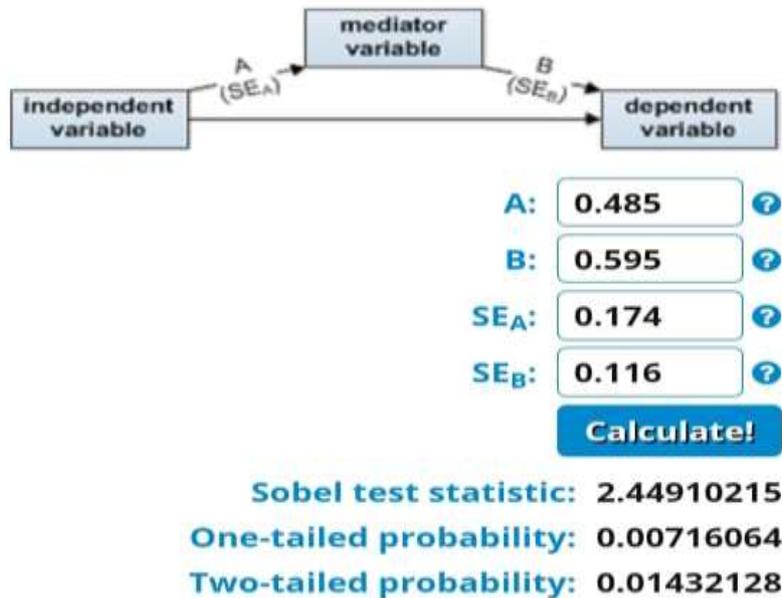
Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.230	3.172		2.280	.031
	Persepsi Dukungan Organisasi	.609	.174	.595	3.506	.002
	Komitmen Organisasi	.054	.116	.080	.470	.642

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Tabel 8 menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,506 > 1,697 dengan nilai signifikansi $0,002/2 = 0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua yang mengatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB diterima. Selanjutnya komitmen organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 0,470 < 1,697 dengan nilai signifikansi $0,642/2 = 0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang mengatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB ditolak.

4. Uji Sobel Test



Gambar 4. Uji Sobel Test

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel pada gambar Z diperoleh nilai Z sebesar 2,44910215 yang mana lebih besar dari 1,98 dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya, komitmen organisasi mampu memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan departemen minibus PT Mekar Armada Jaya. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya persepsi dukungan organisasi akan berdampak terhadap peningkatan perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB).
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan departemen minibus PT Mekar Armada Jaya. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya persepsi dukungan organisasi akan berdampak terhadap peningkatan komitmen organisasi.

3. Komitmen tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan departemen minibus PT Mekar Armada Jaya. Hal ini berarti bahwa perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) terjadi tidak disebabkan oleh komitmen.
4. Komitmen organisasi mampu memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan departemen minibus PT Mekar Armada Jaya. Hal tersebut komitmen organisasi menjadi stimulus meningkatnya persepsi dukungan organisasi yang akan berdampak terhadap peningkatan perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., Widyani, D., Luh, N., Putu, G., Commitment, O., & Support, O. (2021). *Jurnal EMAS*.
- Biswan, A. T. (2019). *Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. 13(2), 204–213.
- Candra Yoga, T., & Yuliasri. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support, Prosedural Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat RSUD Rasydin Padang*. VII(1), 102–113.
- Cipta, H. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Pada Guru Sd Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Pedagogik (Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar)*, 5 (2),13–21. Retrieved from <http://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/pedagogik/article/view/445>
- Dalimunthe, L., & Iwan Zuanda, M. (2020). Pengaruh Self-Efficacy, Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 114–126. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.248>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit - Undip.
- Riyadus Solichin, M. (2018). *Analisis Pengaruh Employee Engagement , Emotional Intelligence , dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen Much . Riyadus Solichin Program Studi Manajemen , STIE Putra Bangsa Kebumen*. 6(2), 36–47.
- Robbins & Judge. (2012). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Suliyanto, D. (2011). *Ekonometrika Terapan - Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (Edisi 1). Yogyakarta: Penerbit ANDI Yogyakarta.