



Dampak Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Komitmen Organisasi di PTPN IV

Afwa Mukhlis Hutabarat

¹Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen, Univeristas Harapan Medan, Kota Medan, Indonesia
Email: afwabarar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan mediasi komitmen organisasi. POS mencerminkan persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi terhadap kesejahteraan dan kontribusi mereka. OCB adalah perilaku ekstra peran yang meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan jumlah sampel 197 karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap OCB baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai mediator. Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara POS dan OCB. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin besar komitmen organisasi yang terbentuk, sehingga meningkatkan OCB. Faktor-faktor seperti penghargaan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan berkontribusi dalam membentuk persepsi dukungan organisasi yang positif. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, serta meningkatkan kebijakan yang memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan kontribusi ekstra karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi yang Dirasakan, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Komitmen Organisasi, PLS, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the impact of Perceived Organizational Support (POS) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) mediated by organizational commitment. POS represents employees' perception of the support provided by the organization regarding their well-being and contributions. OCB refers to extra-role behaviors that enhance organizational effectiveness. This study employed Partial Least Squares (PLS) as the analysis method, with a sample of 197 employees from PT Perkebunan Nusantara IV Medan. The results indicate that POS has a significant positive effect on OCB, both directly and through organizational commitment as a mediator. Organizational commitment plays a crucial role in strengthening the relationship between POS and OCB. Employees who perceive strong organizational support tend to develop higher organizational commitment, which in turn fosters higher levels of OCB. Factors such as recognition, work environment, and employee well-being contribute to a positive perception of organizational support. The implications of this study highlight the importance of organizations investing in employee welfare, creating a supportive work environment, and implementing policies that recognize and reward high-performing employees. By doing so, organizations can foster greater employee loyalty and extra-role contributions, ultimately driving overall organizational success. Future research could explore additional variables that may further mediate or moderate these relationships.

Keywords: Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, PLS, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan anggota yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas biasa dan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, disaat tugas semakin sering dikerjakan dalam tim, organisasi menjadi sangat membutuhkan anggota yang mampu menampilkan peran ekstra [1]. Organizational Citizenship Behavior sangat dibutuhkan. Perusahaan yang operasinya sangat bergantung pada sumber daya manusia, dari proses penjualan produk untuk melayani konsumen, membutuhkan organizational citizenship behavior yang harus dilakukan semua kegiatan operasionalnya. Ini karena itu tidak cukup untuk sumber daya manusia di perusahaan untuk hanya menjalankan tugasnya masing-masing tanpa memiliki perilaku peran ekstra, terutama saat kantor ramai dan banyak tugas tidak dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan [2]. Perilaku peran ekstra atau disebut juga sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa pelaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja [3]. OCB adalah perilaku yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi



dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. OCB juga menggambarkan bentuk perilaku prososial yang terdiri dari perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. Di dalam organisasi yang memiliki kompleksitas tugas dan lingkungan, sangat dibutuhkan peran ekstra “extra role” pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya peran “in-role”. Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada organisasinya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka tingkat komitmen yang dimiliki pegawai itu penting hingga dengan komitmen pegawai yang tinggi perilaku OCB akan semakin kuat dalam menunjang kemajuan suatu organisasi serta budaya organisasi yang diterapkan mampu memberikan dampak yang baik terhadap OCB didalam organisasi serta dukungan organisasi yang tetap memberikan motivasi dalam meningkatkan perilaku OCB pegawai [4]. Pegawai akan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja apabila mereka merasa puas dengan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas dan percaya bahwa mereka diperlakukan oleh organisasi. Ketiga point ini setidaknya akan tercermin dari budaya organisasi yang ada pada organisasi yang dimaksud. Dengan budaya organisasi yang kuat disatu sisi ditambah dengan tingginya komitmen organisasi yang tinggi diharapkan mampu menciptakan suasana pegawai yang memiliki perilaku OCB yang tentunya akan menguntungkan organisasi [5]. Komitmen organisasi adalah suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang [6]. Komitmen karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya OCB yang penting untuk produktivitas dan kinerja bagi perusahaan. Karena karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki kesediaan untuk menampilkan usaha yang besar. Komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir, kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, loyalitas karyawan dan lain sebagainya. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yaitu perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Berdasarkan observasi awal, yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan dimana penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu masih rendahnya organizational citizenship behavior hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dimana pegawai lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela, dimana adanya beberapa pegawai yang mampu melebihi target yang telah ditentukan akan tetapi pegawai tersebut kurang berempati kepada pegawai yang belum mencapai target pekerjaan. Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar, untuk menguji dan menganalisis pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Menurut [7] memberikan pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efiseinsi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. Menurut Adhiyana (2016) OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur- prosedur di tempat kerja [8]. Persaingan dalam sebuah industri jasa sangat tergantung pada penyedia jasa dalam memberikan pelayanan yang prima pada pelanggannya. Untuk itu perusahaan perlu Penerapan Organizational Citizenship Behavior dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terutama karyawan memperhatikan aspek-aspek penting agar proses penyampaian jasa dapat diterima dengan baik [9]. Suatu organisasi harus memberikan dukungan agar dapat mempertahankan pekerja sehingga pekerja loyal pada organisasinya, karena jika tidak, organisasi akan terus berganti-ganti pekerja, sehingga akan menyebabkan kurangnya kepercayaan pekerja terhadap organisasi. Maka dari itu, dukungan organisasi yang dirasakan oleh pekerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi [10].

Persepsi dukungan organisasi fokus pada perlakuan yang menguntungkan karyawan dan keterlibatan karyawan dalam hubungan timbal balik dengan organisasi. Persepsi dukungan organisasi adalah salah satu kunci dalam membangun komitmen. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Pendekatan



kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi [11]. Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Menurut [12] (Lamri, et al 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara baik oleh organisasinya.

2. Kepribadian dan suasana hati (mood) (efikasi diri)

Kepribadian dan suasana hati (mood) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

3. Persepsi terhadap dukungan organisasional,

Persepsi terhadap dukungan organisasional (Perceived Organizational Support /POS) dapat menjadi faktor untuk memprediksi OCB. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (feed back) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.

4. Persepsi terhadap interaksi atasan-bawahan (Locus Of control),

Kualitas interaksi atas bawahan juga diyakini sebagai faktor untuk memprediksi organizational citizenship behavior. Interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

5. Masa kerja

Karakteristik personal seperti masa kerja berpengaruh pada OCB. Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

6. Jenis kelamin

Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (relational identities) dari pada pria dan juga lebih menunjukkan perilaku menolong dan intraksi sosial ditempat karyawan bekerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup menyolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial ditempat karyawan bekerja

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif. pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut [13] pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih Menurut [14] metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan..

2.2. Populasi Penelitian



Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian [15]”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 389 orang pegawai.

Tabel 1. Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero) Medan

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Pengadaan dan Umum	5
2	Divisi Hukum	4
3	Divisi Teknik Informasi	11
4	Divisi Satuan Pengawas Interen	10
5	Biro Sekretariat	58
6	Bagian Tanaman	17
7	Bagian Teknik	17
8	Bagian Teknologi	11
9	Bagian Keuangan	12
10	Bagian Akuntantsi	13
11	Bagian Komersil	71
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	22
13	Bagian Umum	93
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	10
15	Project Manajer ERP	5
16	Bagian Pengebangan dan Transformasi Bisnis	9
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	21
Jumlah		389

2.3 Sampel Penelitian

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N1.9725}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{389}{1+389 (0.05)^2}$$

$$n = 197,21$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 5%. Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 197,21 digenapkan menjadi 197 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. *Proportionate Stratified Random Sampling* dilakukan dengan membagi populasi ke dalam sub populasi / strata secara proporsional dan dilakukan secara [13]. Teknik pengambilan sampel dengan *Proportionate Stratified Random Sampling* dilakukan dengan mengumpulkan data jumlah karyawan dari masing-masing bagian yang kemudian ditentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing-masing bagian.

Tabel 2. Perhitungan Sampel Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Pengadaan dan Umum	3
2	Divisi Hukum	2
3	Divisi Teknik Informasi	6
4	Divisi Satuan Pengawas Interen	5
5	Biro Sekretariat	29
6	Bagian Tanaman	9
7	Bagian Teknik	9
8	Bagian Teknologi	6
9	Bagian Keuangan	6
10	Bagian Akuntansi	7
11	Bagian Komersil	36
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	11
13	Bagian Umum	47
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	5
15	Project Manajer ERP	3
16	Bagian Pengebangan dan Transformasi Bisnis	5
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	11
Jumlah		197

2.3 Sumber Data Penelitian

Menurut [15] ada 3 sumber data penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner/angket, Menurut [15] kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.
2. Studi dokumentasi. Menurut [15] merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3. Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan hipotesis yang akan di uji. Maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat). Adapun variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

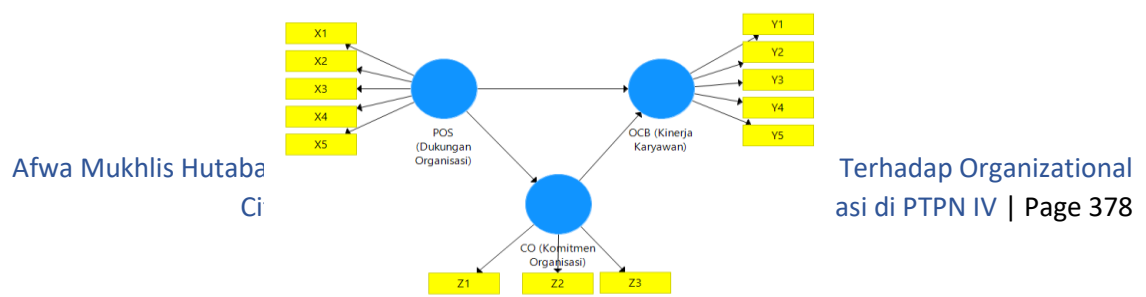
No	Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
----	----------	----------	-----------	------------



1	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas.	1. Perilaku membantu 2. Inisiatif individu 3. Kebijakan Karyawan 4. Rasa Puas 5. Pengembangan Pribadi Sumber: (Kim et al., 2019)	Likert
2	<i>Perceived Organizational Support (X)</i>	Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi	1. Nilai Organisasi Kontribusi Karyawan 2. Organisasi Memperhatikan Kesejahteraan Karyawan 3. Organisasi Peduli Terhadap Karyawan 4. Organisasi Sangat Memperhatikan Karyawan 5. Organisasi Bangga Atas Keberhasilan Kerja Karyawannya Sumber: (Astuty & Udin, 2020)	Likert
3	Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta Berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normative Sumber: (Emron, 2018)	Likert

2.4 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate [16]. Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah. Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :





Gambar 1 Model Struktur PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis [17]. Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (Partial Least Square) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.1 Data Kuisisioner

Adapun data yang di kumpulkan untuk pengujian ini di lakukan dengan menggunakan data kuesioner (menggunakan skala likert) yang akan di sebarakan kepada 197 karyawan PTPN IV sesuai dengan dari perhitungan sample yang di buat dalam Bab III. Data kuesioner dapat kita lihat di lampiran. Karakteristik data yang di kumpulkan yakni berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

3.2 Karakteristik Responden

3.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini dapat disajikan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 5 Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	120	60,90
2	Perempuan	77	39,10
	Jumlah	197	100,00

menunjukkan jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan lebih dominan laki-laki sebanyak 60,90%, sedangkan karyawan perempuan sebanyak 39,10%. Sehingga dapat diketahui rata-rata responden pada PT. Perkebunan Nusantara IV berjenis kelamin laki-laki.

3.2.2 Berdasarkan Jenis Usia

Berikut ini dapat disajikan mengenai karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 6 Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	<30	72	36,55
2	30-40	92	46,70
3	>50	33	16,75
Jumlah		197	100,00

menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan lebih banyak berusia antara 31-50 tahun sebanyak 46,70% dibandingkan kelompok usia lainnya, sehingga ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan lebih banyak berusia produktif dengan kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dapat melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya bagi kemajuan perusahaan.

3.2.3 Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini dapat disajikan mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 7 Berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	25	12,70
2	D-3	56	28,42
3	S-1	102	51,78
4	S-2	14	7,10
Jumlah		197	100,00

menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan didominasi oleh pendidikan sarjana sebanyak 51,78% dibandingkan pendidikan lainnya. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa pendidikan sarjana bagi perusahaan merupakan standar pendidikan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab terutama berkaitan dengan operasional di kantor karena dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan kerja yang memadai.

3.2.3 Berdasarkan Lama Kerja

Berikut ini dapat disajikan mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 8 Berdasarkan Lama Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	2-5	23	11,68
2	6-10	39	19,79
3	11-15	57	28,94
4	16-20	41	20,81
5	>21	37	18,78
Jumlah		197	100,00

Menunjukkan bahwa karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan mayoritas adalah lebih dari 10 tahun sebanyak 28,94% dibandingkan dengan lama bekerja lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan sudah cukup lama karena dalam pandangan karyawan bahwa apa yang dibutuhkannya dapat diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan menetapkan karirnya di perusahaan untuk jangka panjang.

4. PENGUJIAN

Dalam penelitian ini, variabel Perceived Organizational Support diukur dengan menggunakan 5 indikator pertanyaan. Berikut ini hasil jawaban responden terkait variabel Perceived Organizational Support dalam tabel 9.

Tabel 9 Distribusi Jawaban Responden



No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responded	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	X1 (POS-1)	0	0	10	108	79	197	4,3503
2	X2 (POS-2)	0	0	11	115	71	197	4,3046
3	X3 (POS-3)	0	0	10	123	64	197	4,2741
4	X4 (POS-4)	0	0	12	107	78	197	4,3350
5	X5 (POS-5)	0	0	12	124	61	197	4,2487

variabel Organizational Citizenship Behavior diukur dengan menggunakan 5 indikator pertanyaan. Berikut ini hasil jawaban responden terkait variabel Organizational Citizenship Behavior dalam tabel 10 dibawah ini.

Tabel 10 OCB

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responded	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Y1 (POS-1)	0	0	10	94	93	197	4,4213
2	Y2 (POS-2)	0	0	11	100	86	197	4,3807
3	Y3 (POS-3)	0	0	14	79	104	197	4,4569
4	Y4 (POS-4)	0	0	12	87	98	197	4,4365
5	Y5 (POS-5)	0	0	11	87	99	197	4,4467

variabel Commitment Organizational diukur dengan menggunakan 3 indikator pertanyaan. Berikut ini hasil jawaban responden terkait variabel Commitment Organizational dalam tabel 11 dibawah ini.

Tabel 11 Variabel Commitment Organizational

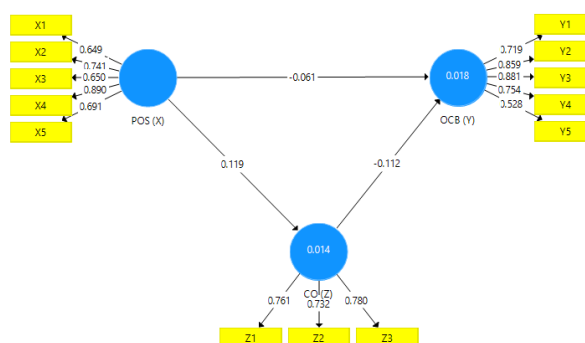
No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responded	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Z1 (CO-1)	0	0	5	79	113	197	4,5482
2	Z2 (CO-2)	0	0	3	83	111	197	4,5482
3	Z3 (CO-3)	0	0	5	85	107	197	4,5178

Berikut hasil uji validitas konvergen dengan bantuan aplikasi Smart PLS 3.0 pada tabel 12 dibawah ini.

Tabel 12 Hasil Uji Validitas Konvergen

No	Variabel	Indikator	Loading Faktor	R-Hitung	Ketetapan Valid	Keterangan
1	Perceived Organizational Support	X1 (POS-1)	0,6492	0,7100	0,7000	Valid
2		X2 (POS-2)	0,7406	0,7897	0,7000	Valid
3		X3 (POS-3)	0,6496	0,7677	0,7000	Valid
4		X4 (POS-4)	0,8896	0,7445	0,7000	Valid
5		X5 (POS-5)	0,6907	0,7641	0,7000	Valid
6	Organizational Citizenship Behavior	Y1 (POS-1)	0,7192	0,7427	0,7000	Valid
7		Y2 (POS-2)	0,8591	0,7706	0,7000	Valid
8		Y3 (POS-3)	0,8809	0,8487	0,7000	Valid
9		Y4 (POS-4)	0,7536	0,7936	0,7000	Valid
10		Y5 (POS-5)	0,5276	0,7115	0,7000	Valid
11	Komitmen Organisasi	Z1 (CO-1)	0,7607	0,7522	0,7000	Valid
12		Z2 (CO-2)	0,7318	0,8559	0,7000	Valid
13		Z3 (CO-3)	0,7798	0,7179	0,7000	Valid

Berdasarkan pada tabel 12 Untuk Uji Validitas Konvergen dapat di lihat di tabel Loading Factor, adapun angka yang muncul di loading factor itu berdasarkan dari system simulasi PLS 3.0. Hasil loading factor dari masing-masing indicator dapat dilihat juga pada gambar berikut.



Gambar 2 Hasil Uji Validitas Konvergen (Loading Factor)

Direct effect berfungsi untuk mengetahui hasil hipotesis tentang pengaruh langsung Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior, Commitment Organizational terhadap Organizational Citizenship Behavior, dan Perceived Organizational Support terhadap Commitment Organizational. Adapun hasil nilai Original Sample, T-statistic, dan nilai Pvalue direct effect dapat dilihat pada tabel IV.11 yang ada dibawah ini.

Tabel 13 Hasil Uji Direct Effect (Pengaruh Langsung)

No	Variabel	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Keterangan
1	Komitmen Organisasi-Organizational Citizenship Behavior	1,1119	12,0207	0,0000	Signifikan
2	Perceived Organizational Support-Organizational Citizenship Behavior	1,1194	12,6903	0,0000	Signifikan
3	Perceived Organizational Support-Komitmen Organisasi	-0,0609	4,3669	0,0000	Signifikan

hipotesis pertama menguji apakah Commitment Organizational berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil pengaruh langsung Commitment Organizational terhadap Organizational Citizenship Behavior didapatkan nilai Original Sample sebesar 1,1119. dan T-statistic sebesar 12,0207 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai P-value 0,0000. lebih kecil dari 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Commitment Organizational memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Demikian hipotesis yang mengatakan bahwa Commitment Organizational berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior diterima.

Selanjutnya, hipotesis kedua menguji apakah Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil pengaruh langsung Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior didapatkan nilai Original Sample sebesar 1,1194. dan T-statistic sebesar 12,6903 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai P-value 0,0000. lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Demikian hipotesis yang mengatakan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior diterima.

Hipotesis ketiga menguji apakah Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Commitment Organizational. Hasil pengaruh langsung Perceived Organizational Support terhadap Commitment Organizational didapatkan nilai Original Sample sebesar -0,0609. dan T-statistic sebesar 4,3639 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai P-value 0,0000. lebih kecil dari 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Commitment Organizational. Demikian hipotesis yang mengatakan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Commitment Organizational diterima.

5. KESIMPULAN

Perceived organizational support mampu meningkatkan organizational citizenship behavior. Semakin tinggi Perceived organizational support maka karyawan juga semakin mudah meningkatkan perilaku organizational citizenship behavior. Pendekatan kepada karyawan dengan selalu menghargai, mendengarkan dan menyediakan tentang kebutuhan karyawan menjadi faktor yang paling penting dalam membentuk perilaku organizational citizenship behavior, sehingga perlu terus dikembangkan untuk menjaga komitmen organisasional karyawan.

REFERENCES

- [1] I. Helmy, "Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening," *J. BISNIS DAN Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 72–80, 2016, [Online]. Available: <https://journal.peradaban.ac.id/index.php/jbm/article/view/134>
- [2] A. Purwanto, J. Purba, I. Bernarto, and R. Sijabat, "EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR," *INOVIS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 9, pp. 61–69, Jun. 2021, doi: 10.35314/inovbiz.v9i1.1801.
- [3] M. Darajat Ali and R. Mohamad Darajat Ali STISIP Widyapuri Mandiri Sukabumi, "The Influence of Work Stress and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Rd THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 Intern," *J. Ekon.*, vol. 12, no. 03, p. 2023, 2023, [Online]. Available: <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- [4] R. Y. Averina and I. G. N. J. A. Widagda, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP OCB DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL," *Putu, Enda Wira Saputra I, Wayan Gede Supartha*, vol. 8, no. 12, pp. 7134–7153, 2019, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/402260-none-34dd8154.pdf>
- [5] D. Imana and R. Khan, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior pada Savana Hotel & Convention Malang," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 5, Sep. 2024, doi: 10.47467/elmal.v5i9.2600.
- [6] M. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesyta (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, pp. 9–25, Jan. 2018, doi: 10.36778/jesyta.v1i1.7.
- [7] S. Sahoo and S. Mohanty, "Impact of Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior: An Overview Impacto de la participación de los empleados en el comportamiento de la ciudadanía organizacional: una visión general," *Espacios*, vol. 40, p. 17, Jan. 2019.
- [8] M. Wardiansyah, Y. Yulmardi, and Z. Bahri, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran (Studi kasus provinsi-provinsi se-Sumatera)," *e-Jurnal Ekon. Sumberd. dan Lingkung.*, vol. 5, no. 1, pp. 13–18, 2017, doi: 10.22437/jels.v5i1.3924.
- [9] S. Kim, L. Tam, J.-N. Kim, and Y. Rhee, "Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality," *Corp. Commun. An Int. J.*, vol. 22, p. 0, Jul. 2017, doi: 10.1108/CCIJ-11-2016-0074.
- [10] F. H. Ali, S. S. Rizavi, I. Ahmed, and M. Rasheed, "Effects of perceived organizational support on organizational citizenship behavior – Sequential mediation by well-being and work engagement," 2018. [Online]. Available: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:164213266>
- [11] M. Al-Edeinat and H. Arrfou, "The Effects of Organizational Support and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviour: (A conceptual framework)," May 2017.
- [12] Lamri, D. Setyadi, S. S. Riadi, S. Hariyadi, and S. Palutturi, "Job satisfaction and performance of the employees," *J. Arts Humanit.*, vol. 09, no. 04, pp. 88–97, 2020.
- [13] S. Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D (ke-25)," 2017.
- [14] Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: ALFABETA, CV, 2017.
- [15] A. Juliandi, "Irfan, & Manurung, S.(2014)," *Metodol. Penelit. bisnis*, vol. 1, 2016.
- [16] H. Latan and I. Ghozali, *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3*. 2015.
- [17] M. Sarstedt, C. M. Ringle, and J. F. Hair, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling," in *Handbook of Market Research*, vol. 21, no. 1, Cham: Springer International Publishing, 2017, pp. 1–40. doi: 10.1007/978-3-319-05542-8_15-1.