

Organizational citizenship behavior pada karyawan: Menguji peranan persepsi terhadap dukungan organisasi

Fredian¹, Diah Sofiah², Yanto Prasetyo³

¹²³Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

Published:
4 Feb. 2023

Abstract

Organizational citizenship behavior is a form of individual or voluntary initiative that exceeds expectations as an optional behavior that is not part of one's formal job duties. The purpose of this study was to determine the relationship between perceptions of organizational support and Organizational Citizenship Behavior among CV.Z Surabaya employees. The participants of this study were 50 employees of CV Z. The selection of subjects used a purposive sampling technique. Based on the results of data analysis using the Spearman Brown correlation, it shows the price of $\rho = 0.762$ with a significance value of 0.000 ($p < 0.01$), so it can be concluded that there is a significant positive correlation between the perceived variable of organizational support and Organizational Citizenship Behavior in CV.Z Surabaya employees. This means that the higher the employee's perception of organizational support, the higher the employee's Organizational Citizenship Behavior. Conversely, the lower the employee's perception of organizational support, the lower the employee's Organizational Citizenship Behavior.
Keywords: Organizational Support Perception, Organizational citizenshipBehavior, Employees

Abstrak

Organizational citizenship Behavior adalah sebagai bentuk inisiatif individu atau sukarela yang melebihi harapan sebagai perilaku opsional yang bukan bagian dari tugas pekerjaan formal seseorang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dengan Organizational citizenship Behavior pada karyawan CV.Z Surabaya. Partisipan penelitian ini adalah 50 orang karyawan CV Z. Pemilihan subyek menggunakan teknik Purposive sampling. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi Spearman Brown menunjukkan harga $\rho = 0,762$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,01$), sehingga dapat disimpulkan bahwaterdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan CV.Z Surabaya. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi maka semakin tinggi pula Organizational CitizenshipBehavior karyawan. Sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin rendah pula OrganizationalCitizenship Behavior karyawan.
Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Organizational citizenshipBehavior, Karyawan

Copyright © 2023. Nur Amalina Zuhurf Karin, Noviekayati, Amherstia Pasca Rina

Pendahuluan

Organisasi yang baik adalah yang memiliki tujuan yang jelas berdasarkan visi dan misi yang disepakati pendirinya. Menurut penelitian (Asmarani, 2006), untuk mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan cara untuk mencapainya yang lazim disebut sebagai strategi. Selanjutnya disusun rencana (*plan*), kebijakan (*policies*), hingga pencapaian dan program aksi. Dalam penerapannya, bisa saja unsur tersebut mengalami perubahan sebagai akibat dari tidak terpenuhinya asumsi-asumsi yang dipakai dalam perencanaan, misalnya karena sumber daya yang didapat tidak sesuai dengan harapan. Bisa pula disebabkan oleh tujuan yang terlalu abstrak sehingga sangat jauh dari apa yang diharapkan. Atau bisa jugadikarenakan perbedaan pendapat dari orang-orang yang berada di dalamnya.

Sebuah studi oleh Allison & Kaye (dalam Asmarani, 2006) menemukan bahwa setiap organisasi tentu memiliki perencanaan strategi, dimana perencanaan strategi ini dapat membantu kita mengevaluasi secara berkala untuk mencapai tujuan, membantu perusahaan untuk maju dan berkembang dalam memperbesar pangsa pasar di tengah persaingan usahayang semakin tajam.

Kunci yang menjadi andalan bagi sebagian besar organisasi untuk mampu bertahan adalah keunggulan bersaing. Persaingan yang tajam dalam dunia bisnis saat ini mendorong perusahaan untuk mengimplementasikan strategi yang tepat agar dapat memenangkan persaingan bisnis dan mencapai kinerja yang lebih baik. Letak dari persaingan adalah perbedaan jenis produk dan jasa yang terpilih. Salah satu strategi yang di implementasikan oleh perusahaan adalah membedakan produk dan jasa dari para pesaing. Perbedaan produk dan jasa tersebut bisa berupa sesuatu yang belum ada atau bisa juga suatu yang sudah ada tetapi diperbaiki lagi.

Menurut studi tahun 1997 oleh Gilmore dan Pine (Nazaruddin & Fajry, 2005), strategi ini dikenal sebagai strategi (*customization*) atau (*manufacturing flexibility*). Strategi *customization* adalah suatu strategi yang merespon permintaan customer untuk meningkatkan variasi produk lebih istimewa dan berkualitas produk terbaik. Di sisi lain, menurut studi Bouwens dan Abernethy (dalam Nazaruddin & Fajry, 2005) menyatakan bahwa strategi *customization* membutuhkan perkembangan budaya organisasi yang mendorong individu untuk inovasi dan responsif terhadap kebutuhan customer. Strategi *customization* bisa mengarah kepada peningkatan market share dan profitabilitas. Strategi *customization* sangat penting bagi perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut studi tahun 1997 oleh Gilmore dan Pine (Nazaruddin & Fajry, 2005), strategi ini dikenal sebagai strategi (*customization*) atau (*manufacturing flexibility*). Strategi *customization* adalah suatu strategi yang merespon permintaan customer untuk meningkatkan variasi produk lebih istimewa dan berkualitas produk terbaik. Di sisi lain, menurut studi Bouwens dan Abernethy (dalam Nazaruddin & Fajry, 2005) menyatakan bahwa strategi *customization* membutuhkan perkembangan budaya organisasi yang mendorong individu untuk inovasi dan responsif terhadap kebutuhan customer. Strategi *customization* bisa mengarah kepada peningkatan market share dan profitabilitas. Strategi *customization* sangat penting bagi perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan

Menurut John (Hidayat, 2014), secara rinci menuraikan karakteristik *organizational citizenship behavior* adalah 1) perilaku yang bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam

uraian jabatan 2) perilaku yang bersifat spontan 3) perilaku yang memiliki kontribusi terhadap keefektifan organisasi 4) perilaku yang tidak mudah diambil dan menghargai melalui evaluasi kinerja.

Organ (dalam Aksel, 2013), membagi *organizational citizenship behavior* menjadi lima dimensi, yaitu: *Altruism* (sikap inisiatif memberikan bantuan pada orang lain), *Conscientiousness* (melakukan kerja keras untuk melampui persyaratan yang ada), *Sportmanship* (mentoleransi situasi buruk tanpa berkeluh dan mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi), *Courtesy* (menghindari permasalahan kerja dan memberitahu informasi kepada rekan kerja), *Civic virtue* (memberikan perhatian penuh serta bersikap proaktif ketika berpartisipasi dalam kegiatan organisasinya).

Organizational citizenship behavior merupakan suatu hal yang harus mendapatkan perhatian khusus atau serius, karena memberikan keuntungan harus ada usaha dan peran yang baik dari perusahaan yang bersangkutan, karena *organizational citizenship behavior* tidak dapat muncul begitu saja. Meningkatkan ataupun menumbuhkan *organizational citizenship behavior* dalam diri karyawan, perusahaan harus melakukan sesuatu, (Organ, 2006), mengatakan motivasi individu untuk menampilkan *organizational citizenship behavior* juga ditentukan oleh seberapa karyawan merasa perlu untuk menampilkan perilaku tersebut. Karyawan akan mencoba untuk meningkatkan usaha dalam bekerja harus mengetahui keuntungan apa yang akan karyawan itu dapat apabila menunjukkan perilaku tersebut.

Terlepas dari kompensasi atau imbalan yang lainnya perilaku *organizational citizenship behavior* individu diluar apa yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi tersebut, Dewi, & Prihatsanti (Devi, 2020). Maka dari itu, perilaku tersebut bukanlah perilaku yang wajib dilakukan. Organisasi akan diuntungkan ketika terdapat anggota atau karyawan yang melakukannya, dan jika tidak, mereka tidak akan mendapatkan hukuman (Devi, 2020), perilaku *organizational citizenship behavior* tidak serta merta muncul, melainkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku tersebut, seperti kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, suasana hati, kualitas interaksi dan persepsi dukungan organisasi.

Secara umum persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai bentuk kepercayaan karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi serta kesejahteraan mereka. menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002), persepsi dukungan organisasi adalah sebuah bentuk dukungan organisasi yang dipresepsikan dengan keyakinan secara keseluruhan oleh anggota atau karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka dapat menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan dan memperhatikan kehidupan karyawannya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun bisa membantu keefektifan organisasi. Bentuk *organizational citizenship behavior* adalah peran ekstra yang berhubungan dengan perilaku terkait tugas umum dengan perasaan sukarela. Perilaku tersebut dapat berupa tindakan sukarela membantu orang, relawan mengambil tanggung jawab

ekstra, bertahan dengan antusiasme ekstra dan lain sebagainya. Selain itu dikatakan perusahaan yang mempunyai karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* kinerjanya akan lebih baik sehingga memang diperlukan perusahaan-perusahaan saat ini.

Dukungan organisasi adalah persepsi dengan keyakinan karyawannya mengenai sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan dan kehidupan yang ia terima serta

sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan, jika organisasi mempersiapkan sejauh mana organisasi dalam memberikan bantuan pada karyawan ketika dalam keadaan terdesak karyawan akan memberikan pekerjaan yang maksimal dan efektif pada organisasi. Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, persepsi dukungan organisasi diyakini merupakan aspek penting dalam organisasi karena dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai akan merasa aman dan nyaman dalam suatu organisasi. Hal ini diyakini membuat karyawan lebih loyal kepada perusahaan atau organisasi dan mengambil peran tambahan.

Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi baik diyakini akan termotivasi untuk melebihi job description yang diberikan atau memberikan kontribusi yang signifikan dalam apa yang disebut sebagai *organizational citizenship behavior*. Ketika seorang karyawan merasa didukung atau diperlakukan dengan baik oleh suatu organisasi, mereka akan berusaha membalas perlakuan baik yang telah mereka terima.

Jadi, ketika karyawan merasa kebutuhan sosio emosional yang diterima dengan baik dalam organisasinya karyawan akan membalas dengan perilaku usaha lebih dalam pekerjaannya. Karena karyawan yang diberikan persepsi dukungan organisasi akan merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk kontribusi dan mendorong karyawan untuk berusaha membantu. Telah dijelaskan di atas bahwa persepsi dukungan organisasi berkaitan dengan pembentukan *organizational citizenship behavior* anggota. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* khususnya di CV. Z Surabaya.

Berdasarkan uraian teoritis dan paradigma penelitian yang telah dijabarkan, maka peneliti mengajukan suatu hipotesis “terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Z Surabaya”. Semakin baik persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi, semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya semakin buruk atau negatif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi semakin rendah tingkat *organizational citizenship behavior*.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam bentuk penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta-fakta dan ciri-ciri suatu populasi serta menggambarkan suatu keadaan atau peristiwa (Azwar, 2004). Teknik korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antara

berbagai variabel. Besarnya hubungan adalah koefisien korelasi. Koefisien korelasi bergerak antara 0,000 dan 1000 atau antara 0,000 dan 0,000 bergantung pada arah korelasinya. Arah korelasi dalam penelitian ini adalah positif, artinya semakin tinggi tingkat dukungan organisasi berkorelasi dengan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan CV. Z. Korelasi sempurna adalah positif dan selalu menghasilkan peningkatan nilai variabel Y yang seimbang setiap kali variabel X meningkat. Biasanya, korelasi antar variabel bergerak antara 1.000 dan -1000 (Hadi, 2000). Dalam penelitian ini, variabel Y memiliki *organizational citizenship behavior* dan variabel X memiliki dua variabel,

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah individu baik berjenis kelamin pria maupun wanita yang bekerja CV. Z Surabaya, dengan jumlah 50 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan partisipan dengan memperhatikan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Ditambahkan oleh Notoatmojo (2015) bahwa pemilihan partisipan didasarkan pada ciri-ciri tertentu. Alasan peneliti menggunakan *purposive sampling* karena terdapat syarat atau kriteria khusus bagi individu yang akan dijadikan partisipan yaitu Sebagai karyawan di CV. Z Surabaya dan berusia 25-40 tahun. Partisipan dalam penelitian ini sejumlah 50 orang, jumlah tersebut ditentukan berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan dan rentang waktu yang dipergunakan dalam pengambilan data.

Instrumen

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan bantuan *googleform* yang akandisebar ke seluruh *link* dan media sosial yang dimiliki peneliti. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur persepsi dukungan organisasi pada karyawan adalah PsycTESTS yang terdiri dari beberapa komponen yaitu: Penghargaan pada kontribusi karyawan (*valuation of employees contribution*) dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan (*Careabout employees' well-being*). Instrumen pengukuran tersebut terdiri atas 36 item pernyataan skala penelitian yang dikembangkan oleh Eisenberger ini terdiri dari tujuh poin jawaban mulai dari (1) "Sangat Tidak Setuju" sampai dengan (7) "Sangat Setuju".

Teknik Analisis Data

Menurut Sujarweni (2014) analisis data sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik sehingga dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam suatu penelitian. Selanjutnya dijelaskan oleh Sugiyono (2015) bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun rencana sederhana data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berwujud angka (data kuantitatif).

Berdasarkan hasil uji prasyarat, yakni uji normalitas dan uji linearitas, maka distribusidata pada kedua variabel penelitian ini adalah tidak normal. Oleh karena itu, uji korelasi menggunakan metode analisis non parametrik. Analisis non parametrik adalah suatu uji yang tidak memerlukan adanya asumsi-asumsi mengenai sebaran data

populasinya (belum diketahui sebaran datanya dan tidak perlu berdistribusi normal). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan korelasi *Spearman Rho's* atau *Spearman Brown* karena hasil uji asumsi normalitas sebaran dan linearitas hubungan tidak terpenuhi, sehingga korelasi *Product Moment* tidak dapat digunakan untuk menganalisis. Teknik statistik *Spearman Brown* diolah menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25.

Hasil

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak, dilakukan dengan perhitungan uji normalitas sebaran. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* melalui SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25. Data penelitian dikatakan berdistribusi normal jika nilai ($p > 0,05$) dan sebaliknya apabila nilai ($p < 0,005$) maka data penelitian berdistribusi tidak normal.

Hasil uji normalitas sebaran menunjukkan koefisiensi *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel *organizational citizenship behavior* = 0,225 pada $p = 0,001 < 0,05$ ($p < 0,05$). Artinya sebaran skor variabel *organizational citizenship behavior* berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas terhadap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Coba Normalitas Sebaran

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Keterangan
	Statistic	Df	Sig.	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,175	50	0,001	Berdistri busi Tidak Normal

Sumber: Output Spss

Hasil uji linearitas hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* menggunakan Compare Means diperoleh skor deviat from linierrity sebesar $F = 20,459$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya persepsi dukungan organisasi tidak memiliki hubungan linear dengan *organizational citizenship behavior*.

Tabel 2.

Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Presepsi Dukungan Organisasi			
-	20,459	0,000	Tidak Linear
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>			

Sumber: Output Spss

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi *Spearman Brown* menunjukkan harga rho = 0,762 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$), sehinggadapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV.Z Surabaya. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* karyawan. Sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* karyawan. Melihat dari hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV.Z Surabaya sepenuhnya diterima. Berikut merupakan hasil uji *Spearman Brown* dari variabel penelitian.

Tabel 3.
Hasil Uji *Spearman Rho*'

Variable		OCB	Persepsi Dukungan Organisasi
1. OCB	Pearson's r	—	0,762
	p-value	—	0.000
2. Persepsi Dukungan Organisasi			

Sumber: Output Spss

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi *Spearman Brown* menunjukkan harga rho = 0,762 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$), sehinggadapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV.Z Surabaya. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* karyawan. Sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* karyawan.

Persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang ikut andil pada *organizational citizenship behavior* individu. *Organizational citizenship behavior* yang muncul pada diri seorang karyawan dapat diakibatkan oleh beberapa faktor seperti budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja dan jenis kelamin.

Berdasarkan lima indikator yang ada di dalam *organizational citizenship behavior*, seorang karyawan yang memiliki indikator *altruism* cenderung membantu orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan. Seorang karyawan yang dapat menerapkan bahkan memiliki indikator tersebut akan diikuti dengan adanya *conscientiousness* yaitu kinerja persyaratan peran yang melebihi standar minimum, seperti tidak absen dari pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki *conscientiousness* didalam dirinya maka individu tersebut akan selalu terarah dalam melakukan segala sesuatu serta melakukan pertimbangan yang matang dalam pengambilan sebuah keputusan.

Hal yang sama juga berlaku pada indikator *civic virtue*, dimana seorang karyawan selalu mengambil tindakan atau ikut serta dan peduli terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi. Karyawan yang selalu peduli dengan organisasi tentunya akan berdampak baik bagi organisasi tersebut, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai. Seorang karyawan juga harus memiliki *sportmanship*, dimana karyawan tersebut akan bersedia untuk mentolerir keadaan yang tidak menguntungkan tanpa mengeluh. Seorang karyawan yang tidak mengeluh terhadap pekerjaannya akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu juga seorang karyawan harus memiliki *courtesy*, dimana perilaku yang santun dan mengikuti aturan untuk mencegah terjadinya konflik antar pribadi. Seorang karyawan harus mampu bersikap sopan dan santun dapat dihargai dan disenangi dengan keberadaannya oleh orang lain, mudah diterima oleh orang lain, memupuk rasa persaudaraan antar teman dan menunjang kesuksesan.

Pentingnya seorang karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi dalam suatu pekerjaan, dimana dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang baik dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan organisasi terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para karyawannya. Seorang karyawan yang tidak menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan organisasi akan berdampak pada munculnya perilaku negatif dalam bekerja seperti tidak bersemangat dan tidak ingin bertahan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap aspek yang ada pada variabel persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seseorang. Oleh sebab itu penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV.Z Surabaya, sehingga semakin tinggi persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* karyawan. Sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* karyawan. Penelitian ini juga dilatar belakangi beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi referensi.

Salah satu studi terkait juga pernah dilakukan oleh Alimatus Sahra (2017), dimana hasil yang didapat menunjukkan terdapat hubungan positif antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Organizational citizenship behavior*. Selain itu penelitian juga pernah dilakukan oleh Danang Siaga Putra (2013), yang juga menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Skala *organizational citizenship behavior* yang diadaptasi dari skala *PsycTESTS* yang berdasarkan lima indikator *Altruisme*, *Courtesy*, *Civic Virtue*, *Sportmanship* dan *Courtesy*. Skala terdiri dari 22 aitem yang valid dengan menggunakan tujuh alternatif jawaban dengan rentang skor 1-7. Setelah data tersebut diolah memperoleh hasil mean teoritis yaitu pada *organizational citizenship behavior* dengan mean teoritis sebesar 88. Berdasarkan hasil penelitian maka skor empiris

sebesar $134,2 > 88$. Artinya bahwa karyawan CV.Z Surabaya memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

Skala persepsi dukungan organisasi yang diadaptasi dari skala *PsycTESTS* yang berdasarkan dua indikator yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan (*valuation of employees contribution*) dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan (*Care about employees' well-being*). Skala terdiri dari 35 aitem yang valid dengan menggunakan skala dengan tujuh alternatif jawaban dengan rentang skor 1-7. Setelah data tersebut diolah memperoleh hasil dengan mean teoritis sebesar 140. Berdasarkan hasil penelitian maka skor empiris sebesar $188,04 > 140$. Artinya bahwa karyawan CV.Z Surabaya memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi.

Hasil kategori menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai (OCB) *Organizational Citizenship Behavior* yang sangat rendah berjumlah 1 orang (2%) dan yang memiliki *organizational citizenship behavior* sangat tinggi berjumlah 49 orang (98%). Sedangkan untuk karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang rendah berjumlah 3 orang (6%), kategori cukup 3 orang (6%), kategori tinggi 9 orang (18%) dan kategori sangat tinggi 35 orang (70%). Artinya bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV.Z Surabaya.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV.Z Surabaya. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan jumlah subyek 50 orang dan peneliti mengambil subyek dari CV.Z Surabaya. Pemilihan subyek menggunakan *purposive sampling*.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi *Spearman Brown* menunjukkan harga $\rho = 0,762$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV.Z Surabaya. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* karyawan. Sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* karyawan.

Dari hasil pembahasan, penelitian, analisa data dan simpulan di atas, peneliti ingin memberikan saran kepada perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan persepsi positif terhadap dukungan organisasi. Selain itu, penelitian ini membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga perusahaan lebih memperhatikan tunjangan kesejahteraan dan menghargai kontribusi karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki persepsi positif terhadap perusahaan. dan untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian sejenis, dan disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang

mempengaruhi *organizational citizenship behavior* selain persepsi dukungan organisasi, misalnya budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja dan jenis kelamin.

Referensi

- Abdullah, N. A., & Akhar, M. M. S. (2016). Job satisfaction through organizational citizenship Behaviuor: A case of university teachers in Pakistan. *Alberta Journal of Educational Research*, 62(2), 134–149.
- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi karyawan, emotional quotient dan self efficacy pengaruhnya terhadap organizational citizenship behaviuor dan kinerja karyawan pada indomobil grup di surabaya. *Jurnal riset ekonomi dan manajemen*, 17(1), 199. <https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114.id>
- Aksel, I., Serinkan, C., Kiziloglu, M., & Aksoy, B. (2013). *Assessment of teachers' perceptions of organizational citizenship behaviors and psychological empowerment: an empirical analysis in turkey*. *Procedia -social and behavioral sciences*, 89 (October 2015), 69–73. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.811>
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka cipta.
- Asmarani, D. E. (2006). Analisis pengaruh perencanaan strategi terhadap kinerja perusahaan dalam upaya menciptakan keunggulan bersaing (studi empirik pada industri kecil menengah tenun ikat di troso, jepara). *Undip semarang*, 112.
- Azwar, S. (2007). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Chehrazi, K. A., & Shafizadeh, R. (2016). *The relationship of empowerment and job satisfaction with productivity of employees of education system in ahwaz*. *International journal of learning and development*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.8928>
- Dengan, O. C. B., & Organisasi, K. (n.d.). *Implementasi dimensi organizational citizenship behaviuor(ocb) dengan kinerja organisasi aswadi lubis dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam iain padangsidempuan*. 2, 111–122.
- Dian. (2014). *Organizational citizenship behaviuor (OCB) karyawan pada perusahaan*. *humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). *Examining the roles of job involvement and work centrality in*. *Journal of organizational behavior*, 108 (December 2001), 93–108.
- Djamba, Y. K., & Neuman, W. L. (2002). *Social research methods: qualitative and quantitative approaches*. in *teaching sociology* (Vol. 30, Issue 3). <https://doi.org/10.2307/3211488>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Eisenberger 1986JAppPsychol POS original article. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Gouldner, A, W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 25(2), 161–178.
- Hidayat. (2014). Faktor-faktor komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap organizational citizenship behaviuor (OCB) (studi pada karyawan pt . nusa tama

- furniture). *Jurnal NeO-Bis*, 8(1), 1–14. Diambil dari <https://doi.org/10.21107/nbs.v8i1.513.g481>
- Hadi, S. (2017). *Metodologi research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Husniati, R. Pangestuti, D. (2018). Organizational citizenship Behaviour(OCB) pada pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234–242. <https://journal.untar.ac.id/index.php/baktimas/article/view/1902>
- Jahangir dkk. (2004). *Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents*. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). *Citizenship behavior and social exchange*. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656–669. <https://doi.org/10.5465/256704>
- Lepine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). *The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis*. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52–65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.52>
- Lynn McFarlane Shore and Sandy J. Wayne. (1993). *Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support*. *Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support*, Vol.78, N.
- Marthing dan Chistine 2018. (2018). Analisis pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior karyawan bpjs ketenagakerjaan dengan affective commitment sebagai variabel mediasi. *News.Ge*, <https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Myria W.Allen, R. M. Brad. (1997). *Total quality management, organizational support, and intraorganizational communication*. *Management Communication Quarterly*, 10, 316–341.
- Nafi', C & Indrawati, S. . (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior. *Jurnal empati*, 7(Nomor 3), 134–145.
- Nazaruddin, I., & Fajry, S. (2005). Pengaruh *customization* dan interdependensi terhadap karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen *broad scope dan aggregation*. *Jurnal Akuntansi & Investasi*, 6(1), 94–113.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta : pt. rineka cipta.
- Prasetyo, M. S. (2016). *M. Lies Enderwati, M.Si Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta*. 1, 562–573.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Makara *human behavior studies in asia* pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. *makara, sosial humaniora*, 8(3), 105–111. <https://scholarhub.ui.ac.id/hubsasia/vol8/iss3/9/>
- Putra, S. D. (2013). Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan pt en seval putera megatrading divisi transportasi cabang sidoarjo. *Jurnal psikologi industri dan organisasi*, 2(1), 61–75.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota polsek kuta utara. *ekonomi dan bisnis universitas udayana*, 3(3), 1145–1176.
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. 286.
- Sahran, Alimatus. 2017. Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit. *Jurnal InSight*. 19(1).
- Sommer, S. M., Bae, S. H., & Luthans, F. (1996). *Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees*. *Human relations*, 49(7), 977–992. <https://doi.org/10.1177/001872679604900705>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada pt . trubus swadaya. *pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada pt. trubus swadaya depo*, 3(1), 1–16.
- Widhiarso, W. (2010). *Uji linieritas hubungan*. 2–6. http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso_2010_uji_linieritas_hubungan.pdf
- Widodo, s. E., & Ramadhanu, A. J. (2015). *Organizational citizenship behavior (OCB) ditinjau dari kepuasan kerja intrinsik*. *JPPP – Jurnal penelitian dan pengukuran psikologi*, 4(1), 1–6. <https://doi.org/10.21009/jppp.041.01>
- Yohana, C. (2017). *The effect of leadership, organizational support and organizational citizenship Behavior on service quality*. *Problems and perspectives in management*, 15 (2Continue1), 197–203. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(2-1\).2017.03](https://doi.org/10.21511/ppm.15(2-1).2017.03)
- Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). *Jurnal psikologi*, 9(1), 11–20.