

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN
CV. KAYU ALAM MAKMUR PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh

Muhammad Mawin Asif Hakiki

NIM : 17510139

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN
CV. KAYU ALAM MAKMUR PONOROGO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M)



Oleh

Muhammad Mawin Asif Hakiki

NIM : 17510139

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

12/19/23, 9:32 AM

Print Persetujuan

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN CV. KAYU ALAM
MAKMUR PONOROGO**

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD MAWIN ASIF HAKIKI

NIM : 17510139

Telah Disetujui Pada Tanggal 19 Desember 2023

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

1/28/24, 10:33 AM

Print Persetujuan

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN CV. KAYU ALAM
MAKMUR PONOROGO**

SKRIPSI

Oleh
MUHAMMAD MAWIN ASIF HAKIKI
NIM:17510139

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 27 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji :

Tanda Tangan

- 1 Ketua Penguji
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002
- 2 Anggota Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012
- 3 Sekretaris Penguji
Syahirul Alim, MM
NIP. 197712232009121002



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Muhammad Mawin Asif Hakiki

NIM : 17510139

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN CV. KAYU ALAM MAKMUR PONOROGO

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya oranglain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "Klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya pribadi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 26 November 2023

Hormat saya

A handwritten signature in black ink is written over a yellow 10,000 Rupiah meter stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', and 'METERAL TEMPEL'. The serial number 'GJFF0AKX675818712' is visible at the bottom of the stamp.

Muhammad Mawin Asif Hakiki

NIM 17510139

HALAMAN PERSEMBAHAN

Marilah sejenak panjatkan rasa syukur kepada Allah yang telah menciptakan kita dengan dikaruniai akal yang begitu berguna. Sebagai pemaknaan dari firman yang fakta, dituangkan pada arti kata yang fana dan dibuktikan pada kehidupan didunia maupun diakhirat kelak.

Karya skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu mendukung setiap langkah dalam sebagian besar hidup saya, adalah ayah, ibu dan kakak kandung saya.

Kepada Bapak Sahirul yang berulang kali mengingatkan tentang kaidah kepenulisan dan bimbingan yang membuat saya tetap semangat terus untuk menyelesaikan sampai halaman akhir.

Beserta semua pihak komplemen yang membuat saya terus maju dalam menyelesaikan tugas skripsi dan dapat meraih gelar sarjana ini.

MOTTO

Tanamlah jiwamu di bumi yang sepi.

KH. Ishaq Latief

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Teriring doa saya sampaikan semoga senantiasa dalam petunjuk dan lindungan-Nya. Penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo”. Shalawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari jika banyak pihak-pihak yang begitu berarti dalam penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, lebih jauh mewarnai selama saya kuliah di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Ucapan terima kasih kepada semua, khususnya :

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, LC., M.Ei. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Romi Faslah, M.Si. Selaku Wali Dosen yang telah banyak mengingatkan agar tetap fokus kuliah dan mengejar prestasi.
5. Syahirul Alim, MM. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sabar dan ikhlas memberi masukan dan saran selama proses penulisan skripsi.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim

7. Kedua orang tua penulis, Ayah H. Maherudin dan Ibu Winarti, serta seluruh keluarga dan sanak saudara lain baik keluarga kecil maupun keluarga besar penulis yang membuat penulis tetap senantiasa memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri.
8. Terakhir tanpa menyebut nama karena diperuntukkan seluruh teman sekilas, teman sekelas, sahabat, orang yang saya anggap keluarga khususnya yang ada maupun pernah beberapa saat di Malang. Terimakasih untuk segalanya, karena telah membantu saya dalam proses pendewasaan dan pembelajaran yang membuat saya dapat sampai sejauh-setinggi ini, serendah-sedekat itu.
9. Dua organisasi yang saya gandrungi sejak awal masuk kampus, PMII Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” dan KWAT Malang Raya. Terimakasih untuk semua sahabat dan sedulur yang masih saya ‘menangi’ maupun yang menemani saya saat berproses dan memberitahu tentang makna berorganisasi serta persahabatan.

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis, baik yang intens menemani maupun yang sekadar mbatin mendoakan agar saya cepat selesai. Demikian penulis harap dapat terus mendengar kritikan maupun masukan dari lingkungan khususnya orang terdekat agar penulis tak henti-hentinya memperbaiki diri untuk mencapai versi yang terbaik. Penulis berharap karya yang sederhana ini dapat menjadi retensi dalam instansi dan bermanfaat bagi semua.

Wallahul Muwaffieq Illa Aqwamit Thorieq

Wassalamu’alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Malang, 26 November 2023

Muhammad Mawin Asif Hakiki

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	3
LEMBAR PENGESAHAN	4
SURAT PERNYATAAN	5
HALAMAN PERSEMBAHAN	5
MOTTO	7
KATA PENGANTAR	8
DAFTAR ISI	10
DAFTAR TABEL	12
DAFTAR GAMBAR	13
DAFTAR LAMPIRAN	14
ABSTRAK	15
ABSTRACT	16
خلاصة	17
BAB I	18
PENDAHULUAN	18
1.1 Latar Belakang.....	18
1.2 Rumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian	23
1.4 Manfaat Penelitian.....	23
BAB II	25
KAJIAN PUSTAKA	25
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	25
2.2 Kajian Teoritis	32
2.3 Kerangka Konseptual	49
2.4 Hipotesis Penelitian	49
BAB III	52
METODE PENELITIAN	52
3.1 Jenis Penelitian	52
3.2 Lokasi Penelitian	52

3.3	Populasi dan Sampel.....	53
3.3.1	Populasi.....	53
3.3.2	Sampel.....	53
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.5	Data dan Jenis Data.....	54
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.6.1	Teknis Pengumpulan Data.....	54
3.6.2	Instrumen Penelitian.....	55
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	55
3.8	Skala Pengukuran.....	58
3.9	Uji Validitas dan Reabilitas.....	59
3.9.1	Uji Validitas.....	59
3.9.2	Uji Reabilitas.....	59
3.10	Analisis Statistik Deskriptif.....	60
3.11	Metode Analisis Data.....	60
3.11.1	Uji Linieritas.....	60
3.11.2	Partial Least Square (PLS).....	60
BAB IV	62
HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1	Hasil Penelitian.....	62
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	63
4.1.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	65
4.1.4	Model Pengukuran (Outer Model).....	73
4.1.5	Model Struktural (Inner Model).....	81
4.1.6	Uji Hipotesis.....	82
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
4.2.1	Pengaruh Antara Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior.....	86
4.2.2	Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior.....	87
4.2.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior.....	89
4.2.4	Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior.....	91
BAB V	92
PENUTUP	93
5.1	Kesimpulan.....	93

5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	62
Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (X1).....	65
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	66
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	68
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Z)....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Loading Factor</i>).....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Konvergen (Setelah Penghapusan).....	76
Tabel 4.10 Hasil AVE (Average Variance Extracted).....	78
Tabel 4.11 Nilai Discriminant Validity (<i>Cross Loading</i>).....	79
Tabel 4.12 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	80
Tabel 4.13 Nilai <i>R-square</i>	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Pengaruh Langsung (<i>direct effect</i>).....	83
Tabel 4.15 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (<i>indirect effect</i>).....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	49
Gambar 4.1 Logo CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo.....	61
Gambar 4.2 Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Loading Factor</i>).....	75
Gambar 4.3 Hasil Uji Validitas Konvergen (Setelah Penghapusan).....	77

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Bukti Bimbingan
- Lampiran 2 : Biodata Peneliti
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6 : Distribusi Frekuensi
- Lampiran 7 : Hasil Uji Penelitian

ABSTRAK

Hakiki, M. Mawin Asif., 2023. SKRIPSI. Judul : Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo.

Pembimbing : Sahirul Alim., MM

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support Organizational*, Kepuasan Kerja, *Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi.

Penelitian berdasarkan pada *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja yang terjadi pada CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Faktor dukungan organisasi menjadi pengaruh penting dalam perusahaan, sebab dukungan organisasi dapat menumbuhkan tugas ekstra pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan pada CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan SPLS 4.0. Variabel yang diteliti *Perceived Organizational Support* (X1), Kepuasan Kerja (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (Y), Komitmen Organisasi (Z).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

ABSTRACT

Hakiki. M. Mawin Asif, 2023. *THESIS*. Title: “*The Influence of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as an Intervening Variable at CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo*”

Supervisor : Syahirul Alim., MM

Keywords : Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment

The research is based on Perceived Organizational Support that occurs at the CV. Kayu Alam Makmur which achieves the success of a company by achieving planned goals. The role of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction greatly influences every sector in the company, because Perceived Organizational Support style can move other resources in the company

This study aims to determine “The Influence of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as an Intervening Variable at CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo”

This study uses a quantitative approach. The object of this research is the CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo Employees. Collecting data using a questionnaire and processed using SPLS 4.0. The variables studied are Perceived Organizational Support (X1) and Job Satisfaction (X2) Organizational Citizenship Behavior (Y) and Organizational Commitment (Z)

The results of this study indicate that Perceived Organizational Support has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment cannot mediate Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Commitment cannot mediate Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior.

خلاصة

حقيقي، إم. ماوين آصف، 2023. سكريبسي. العنوان "تأثير الدعم التنظيمي المتصور ورضا العمل على سلوك المواطنة التنظيمي مع التزام التنظيم كوسيط لدى موظفي شركة "كايو ألام ماكور بونوروجو

.المشرف: بصهير العليم، ماجستير في الإدارة

،الكلمات الرئيسية: الدعم التنظيمي المتصور، رضا العمل، سلوك المواطنة التنظيمي،
التزام التنظيم

البحث يستند إلى الدعم التنظيمي المتوقع ورضا العمل في شركة كايو ألام ماكور بونوروجو، والذي يهدف إلى تحقيق نجاح الشركة وتحقيق الأهداف المتوقعة للشركة. يعتبر عامل الدعم التنظيمي أمرًا هامًا في الشركة، حيث يمكن أن يثير الدعم التنظيمي أداءً إضافيًا من قبل الموظفين. يهدف هذا البحث إلى معرفة "تأثير الدعم التنظيمي المتوقع ورضا العمل على سلوك المواطنة التنظيمي مع التزام التنظيم كوسيط لدى موظفي شركة كايو ألام ماكور بونوروجو".

.يستخدم هذا البحث منهجًا كميًا. كائن البحث هو موظفو شركة كايو ألام ماكور بونوروجو المتغيرات SPLS 4.0 يتم جمع البيانات باستخدام استبيان ويتم معالجتها باستخدام وسلوك المواطنة، (X2) ورضا العمل، (X1) المدروسة هي الدعم التنظيمي المتوقع (Z) والالتزام التنظيمي، (Y) التنظيمي

تظهر نتائج هذا البحث أن الدعم التنظيمي المتوقع يؤثر إيجابيًا وبشكل كبير على سلوك المواطنة التنظيمي، ورضا العمل يؤثر إيجابيًا وبشكل كبير على سلوك المواطنة التنظيمي والالتزام التنظيمي لا يمكن أن يكون وسيطًا لتأثير الدعم التنظيمي المتوقع على سلوك المواطنة التنظيمي، والالتزام التنظيمي لا يمكن أن يكون وسيطًا لتأثير رضا العمل على سلوك المواطنة التنظيمي

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan karyawan pada suatu perusahaan menjadi salah satu aspek dasar yang menentukan kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan. Karyawan merupakan pengendali utama dalam aktivitas produksi atas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Pada saat karyawan telah merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok dengan dukungan organisasi yang tinggi, maka produktivitas kinerja akan meningkat. Robbins & Judge (2015) mendefinisikan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai tingkat dimana para pekerja memercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para pekerja.

Tingkat kepedulian dalam setiap bagian perusahaan dapat menumbuhkan rasa tenggang rasa antara perusahaan dengan karyawan. Menurut Lin (2013) bahwa dukungan organisasi yang positif yaitu jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Sedangkan menurut Shore dan Tetrik mengungkapkan bahwa dukungan organisasi merupakan sebuah persepsi seseorang yang berkomitmen pada organisasi dan organisasi tersebut peduli terhadap kesejahteraan karyawan, kemudian akan menimbulkan suatu komitmen agar tetap setia pada organisasi.

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu keyakinan karyawan pada organisasi tempat bekerja yang selanjutnya akan mendukung persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, (Eisenberger, Malone & Presson, 2016). Ketika karyawan mampu merasakan dukungan organisasi baik lewat komunikasi positif

dengan atasan maupun berbentuk reward, maka akan menghasilkan rasa kepuasan dari para karyawan dalam melakukan kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan yang dimiliki seseorang, senang atau tidak senang diri pegawai yang bersangkutan dengan pekerjaan yang dilakukan maupun kondisi dirinya dalam tempat kerja (Mangkunegara, 2011). Sedangkan menurut Thamrin, (2012) kepuasan kerja menggambarkan sikap dan perilaku karyawan yang merasa puas terhadap yang dilakukan pemimpinnya, jika kepuasan karyawan tinggi maka karyawan akan bersedia untuk memberikan kinerja yang baik untuk membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar karyawan dihargai adalah lewat tugas ekstra yang dilakukan karyawan secara prodeo tanpa paksaan dari pihak manapun. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan dapat menjadi nilai menguntungkan bagi perusahaan. (Turnipseed & Rassuli, 2005). Menurut Chiaburu, dkk (2011) OCB merupakan alat manajerial yang berharga untuk organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individual, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar. Oleh karenanya dukungan organisasi dinilai penting untuk memberikan rasa nyaman pada karyawan serta dapat menumbuhkan perilaku OCB dari karyawan yang menguntungkan bagi perusahaan.

Adanya komitmen organisasi yang ada pada karyawan juga penting dalam meningkatkan efektivitas pekerjaan dan juga perilaku OCB. Greenberg (2010:153) membuat kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan tentang sejauh mana orang berpartisipasi dalam organisasi mereka dan tertarik untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasional menjadi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan agar bertahan sebagai anggota organisasi.

Mohamed (2012) dalam (Sarie:2018), menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah kesiapan seorang karyawan untuk bekerja keras, menerima dan mewujudkan tujuan organisasi, prinsip organisasi, standar organisasi, etika

organisasi dan nilai-nilai dalam organisasi, sehingga karyawan dapat bertahan dan loyal pada organisasi dalam segala situasi dan kondisi apapun. Maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi menjadi acuan atas keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan bertahan dalam organisasi dan lebih menekankan pada tujuan organisasi agar dapat berkontribusi lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi.

Selama ini perusahaan cenderung kurang menganggap penting tindakan karyawan yang tidak terdeteksi dalam reward. Padahal pemanfaatan waktu kerja yang positif dari karyawan dapat membentuk efektifitas kinerja perusahaan. Dukungan organisasi dalam mendukung upaya karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dinilai penting untuk keberlanjutan suatu perusahaan. Disamping untukantisipasi dari perusahaan dalam rangka menghindari eksploitasi sumber daya manusia karena kurangnya dukungan organisasi terhadap kepedulian pada setiap karyawan.

CV. Kayu Alam Makmur merupakan perusahaan yang berfokus pada pembuatan kayu triplek. Permintaan pasar yang tinggi merupakan tantangan dari perusahaan untuk mengelola kinerja karyawan dengan efisien. Dilihat dari jumlah karyawan yang cukup banyak perusahaan mendorong karyawan untuk mengimbangi permintaan pasar dengan meningkatkan efisiensi waktu. Selain itu, perusahaan memberikan dukungan pada karyawan lewat pengawasan dan pengarahan dari kepala produksi. Sehingga memudahkan karyawan untuk menangani kendala dalam proses produksi. Dukungan organisasi dan kepuasan kerja menjadi pembahasan tepat untuk mengetahui perilaku OCB karyawan dengan tuntutan waktu kerja yang efisien. Selanjutnya perilaku OCB karyawan dapat dilihat dari untuk sejauh mana karyawan merasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan. Perilaku OCB dari karyawan yang terlihat dalam CV. Kayu Alam Makmur seperti datang lebih awal, memperbaiki kerusakan alat produksi saat bekerja, menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan secara kekeluargaan dan bekerja sama secara sukarela dalam menyelesaikan produksi kayu triplek.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait variabel *Perceived Organizational Support* (POS) yang dilakukan Yanuar dan Muhdiyanto (2020) didapatkan hasil bahwa variabel POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Karyawan yang telah merasakan dukungan organisasi mempunyai persepsi untuk mengerjakan tugas pokok secara maksimal dan secara sukarela melakukan perilaku OCB. Selanjutnya penelitian lain yang dilakukan Azhar (2019) diketahui memiliki hasil yang sama bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Putu Gita dan Ida Bagus (2019) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Ahmad (2020) serta Ujang Saepudin (2019) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB. Hal ini terjadi karena perilaku kepuasan kerja dari karyawan merupakan bentuk kepuasan mereka bila upaya dan kinerjanya dihargai oleh organisasi tempat mereka bekerja, sehingga karyawan secara sukarela mengerjakan tugas ekstra. Selanjutnya, penelitian dari Ujang (2019) mendapat hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selain itu dalam penelitian dari Hesty (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Adapun penelitian dari penelitian Julifia, dkk. (2022). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, menurut Noviana (2019) diketahui bahwa POS tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Noer Hayati (2020) didapatkan hasil bahwa POS tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menandakan masih rendahnya hubungan antara stakeholder perusahaan dan kurangnya faktor pendukung dari organisasi yang dapat memunculkan perilaku OCB karyawan diluar tugas pokok perusahaan.

Dari beberapa penelitian diatas, terdapat kontradiksi hasil dalam beberapa variabel tentang POS dan Kepuasan Kerja yang mempengaruhi OCB beserta juga variabel Komitmen Organisasi. Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan dari CV. Kayu Alam Makmur, sedangkan POS dijelaskan sebagaimana

perilaku kepuasan kerja yang menumbuhkan perilaku OCB dan komitmen organisasi yang dirasakan karyawan dalam melakukan proses produksi serta melakukan pekerjaan diluar tugas pokok yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik melakukan investigasi dengan judul: **"Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai mediasi pada karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo"**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan pokok permasalahan yang terjadi, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo ?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo ?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan sebuah tujuan masalah yang akan dibahas sebagai berikut ;

1. Untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu memperkaya ilmu pengetahuan dan pandangan baru serta memahami aspek *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

2. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi tinjauan untuk salah satu perantara dalam kerja sama antara pihak akademisi dengan pihak praktisi. Dilain sisi dapat memberikan sumbangsih pada retensi keilmuan di perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Bagi Praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada praktisi perihal *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Serta bahan evaluasi pihak praktisi dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan secara konstan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu dengan membahas permasalahan tentang pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penelitian (Putu Enda & I Wayan, 2019), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap OCB dimediasi oleh Komitmen Organisasional. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, analisis jalur dan uji sobel. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasional secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan variabel Komitmen Organisasional mampu bertindak sebagai mediasi pada pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap OCB.
2. Dalam penelitian (Ujang S & Sundring P. 2019), yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Mediasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Dalam penelitian (Tomy Fitrio, dkk. 2019), yang berjudul *The Effect Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mediated by *Organizational Commitment*. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian

mengungkapkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen *Organizational Citizenship Behavior*. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai mediasi. Maka penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berhasil berperan sebagai mediasi antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Dalam penelitian (Putu Gita & Ida Bagus. 2019), yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian adalah *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi. Maka penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
5. Dalam penelitian (Azhar, dkk. 2019) yang berjudul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediator. Teknik analisis yang digunakan adalah metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian yang pertama pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen

Organisasi berhasil sebagai mediator pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Maka kesimpulan dalam penelitian ini menghasilkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

6. Dalam penelitian (Hesty. 2020), yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi kasus pada karyawan STIMIK Indonesia Padang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
7. Dalam penelitian (Aziz dan Muhdiyanto , 2021), yang berjudul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen Organisasi bertindak sebagai mediasi dari pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Maka penelitian ini mendapatkan hasil bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Dalam penelitian (Rika, dkk. 2021), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Maka kesimpulan dalam penelitian tersebut adalah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

9. Dalam penelitian (Julifia, dkk. 2022), yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Tomohon. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan secara parsial, kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Maka penelitian ini memberikan hasil bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
10. Dalam penelitian (Mutiara, dkk. 2023), yang berjudul Pengaruh *Organizational Support* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pasar Segar Manado. Melalui metode dengan pengujian SmartPLS. Hasil pertama pada penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* (POS) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Variabel selanjutnya terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

No	Nama dan tahun penelitian	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Putu Enda dan I Wayan (2019)	Budaya Organisasi (X1) Dukungan Organisasi (X2) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Komitmen Organisasi (Z)	Statistik Deskriptif dan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap OCB. Komitmen Organisasi berhasil berperan sebagai mediasi.
2.	Ujang S dan Sundring P (2019)	Kepuasan Kerja (X) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Komitmen Organisasi (Z)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap OCB. Komitmen Organisasi berhasil berperan sebagai mediasi.
3	Tomy F, dkk. (2019)	Kepuasan Kerja (X) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Kepuasan Kerja positif dan signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasi dapat

		Komitmen Organisasi (Z)		berperan menjadi mediasi.
4	Putu Gita dan Ida Bagus (2019)	Kepuasan Kerja (X) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Komitmen Organisasi (Z)	<i>Path Analysis</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
5	Azhar, dkk. (2019)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Komitmen Organisasi (Z)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap OCB
6	Hesty (2020)	Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Analisis Regresi Berganda	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB
7	Aziz dan Muhdiyanto (2021)	Persepsi Dukungan Organisasi (X) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Analisis Regresi	Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh secara signifikan baik langsung maupun tidak langsung

		Komitmen Organisasi (Z)		terhadap OCB. Komitmen Organisasi berhasil sebagai variabel intervening.
8	Rika, dkk. (2021)	Kompensasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Partial Least Square (PLS)	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.
9	Julifia, dkk. (2022)	Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kebahagiaan di Tempat Kerja (X3) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Regresi Linier Berganda dengan SPSS 22	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sedangkan Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.
10	Mutiara, dkk. (2023)	<i>Perceived Organizational Support</i> (X1) Lingkungan Kerja (X2) OCB (Y) Kepuasan Kerja (Z)	SmartPLS	POS dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap OCB. Kepuasan kerja berhasil sebagai variabel mediasi.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Perceived Organizational Support (POS)*

Teori dari Shore and Tetrick mengungkapkan bahwa dukungan organisasi merupakan suatu persepsi seseorang yang berkomitmen pada organisasi dan organisasi itu peduli terhadap kesejahteraan karyawan, kemudian akan menimbulkan suatu komitmen agar tetap setia pada organisasi. Dukungan organisasi yang dipersepsikan atau *Perceived Organizational Support* disingkat POS diartikan sebagai suatu keyakinan karyawan pada organisasi dimana mereka bekerja yang selanjutnya akan mendukung kesejahteraan karyawan (Eisenberger, Malone, & Presson. 2016). Robbins & Judge (2015) mengartikan *Perceived Organizational Support* sebagai tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para pekerja. Dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* tercipta dari adanya aspek yang dirasakan karyawan bahwa organisasi mepedulikan kesejahteraan karyawan serta menghargai pekerjaan karyawan di suatu perusahaan. Menurut Lin (2013) *Perceived Organizational Support* yang positif adalah bila karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang dirasakan tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif pada organisasi yang telah dianggap miliknya.

2.2.1.1 Indikator *Perceived Organizational Support (POS)*

Terdapat tiga aspek dari *Perceived Organizational Support (POS)*, menurut (Rhoades & Eisenberger. 2002) yaitu :

1. Keadilan yang diterima (Fairness) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi merupakan potensi untuk menciptakan manfaat bagi sebuah organisasi dan karyawan. Seperti rasa kepercayaan, komitmen yang lebih besar, peningkatan kinerja, perilaku organisasi yang lebih bermanfaat, peningkatan kepuasan dan mengurangi konflik dalam

perusahaan (Cropanzano et.al, 2007:34). Menurut Kurtosis et.al (2005: 10) menjelaskan bahwa keadilan atau fairness terdiri dari keadilan distributif yaitu melibatkan keadilan dalam mengalokasikan hasil atau outcome, keadilan prosedural yaitu proses yang digunakan untuk menentukan distribusi outcome, dan keadilan interaksional yaitu mengacu pada cara seseorang diperlakukan dalam penyampaian hasil keputusan organisasi.

2. Dukungan supervisor (Supervisory Support)

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:700) mengutarakan bahwa pegawai membentuk keyakinan persepsi global atas penilaian organisasi terhadap mereka. Kemudian pegawai dapat mengembangkan pandangan umum mereka mengenai sejauh mana supervisor atau atasan dapat menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan para pegawai. Supervisor bertindak didalam organisasi dan memiliki tanggungjawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya. Pegawai memahami bahwa hasil penilaian supervisor atau atasan langsung pada bawahannya akan dilaporkan kepada atasan yang lebih tinggi.

3. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja (Organizational rewards and Job condition)

Praktek dari kegiatan sumber daya manusia menunjukkan pengakuan atas kontribusi pegawai. Terdapat berbagai penghargaan atau imbalan serta kondisi kerja yang diteliti seperti pengakuan gaji, promosi, pelatihan, job security, autonomy, dan lain sebagainya.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support (POS)*

Terdapat beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support (POS)*. Penelitian yang dilakukan Sigit (2003) membaginya dengan sebagai berikut:

- a. *Halo Effect* (Efek Halo), merupakan nilai tambahan (judgement) untuk seseorang, untuk menarik kesimpulan yang tidak benar dari persepsi orang.
- b. *Attribution* (Atribusi), merupakan cara seseorang menyikapi perilaku orang lain atau bahkan dirinya sendiri. Atribusi muncul dari diri sendiri, seperti kepribadian, motivasi, dan kemampuan. Selain itu ada faktor eksternal seperti pengaruh sosial yang didapat dari orang lain.
- c. *Stereotype* (Stereotip), adalah suatu pendapat untuk sekelompok orang yang menaruh sifat kepada orang lain atas dasar sifat didalam kelompok tersebut.
- d. *Projection* (Proyeksi), diartikan sebagai menaruh persepsi dari apa yang dilakukan oleh orang lain, kemudian persepsi ini digunakan untuk bertahan dan melindungi diri dari perilaku orang yang telah dipersepsikannya.

2.2.1.3 Perceived Organizational Support (POS) Perspektif Islam

Dalam perspektif islam terdapat hadist riwayat Muslim yang mengatakan bahwa, Nabi bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ. وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ، وَمَا اجْتَمَعَ قَوْمٌ فِي بَيْتٍ مِنْ بُيُوتِ اللَّهِ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ وَيَتَادَرَسُونَ بَيْنَهُمْ إِلَّا نَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ وَغَشِيَتْهُمُ الرَّحْمَةُ، وَحَفَّتْهُمُ الْمَلَائِكَةُ، وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ، وَمَنْ بَطَأَ فِي عَمَلِهِ لَمْ يُسْرَعْ بِهِ نَسَبُهُ. [متفق عليه]

Artinya: “Dari Abu Hurairah radhiallahuanhu, dari Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda ; Siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang mu’min dari berbagai kesulitan – kesulitan dunia, niscaya Allah akan memudahkan kesulitan – kesulitannya di hari kiamat. Dan siapa yang memudahkan orang yang sedang kesulitan niscaya akan Allah mudahkan baginya di dunia dan akhirat dan siapa yang menutupi (aib) seorang muslim, Allah akan tutupi aibnya di dunia dan akhirat. Allah selalu menolong hamba-Nya selama hamba-Nya menolong saudaranya.

2.2.2 Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja menurut Priansa (2014:291) didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenagkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dapat dilihat dari moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang terdeteksi dalam sikap baik karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Edy Sutrisno (2014:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan. Wibowo (2013:501) mengemukakan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Rivai (2009) menyebutkan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu

yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Menurut Robbins (2015:170) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya setiap karyawan dapat mendapatkannya.

2.2.2.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dalam Soegandhi et. Al (2013:2) dimensi yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)
Setiap pekerjaan memerlukan suatu spesialisasi tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kelancaran suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keterampilannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.
2. *Supervision* (Atasan)
Atasan yang baik adalah atasan yang mempedulikan dan menghargai kinerja bawahannya. Bagi karyawan, atasan dapat dianggap sebagai *figure* keluarga, teman kerja dan sekaligus atasannya.
3. *Worker* (Rekan kerja)
Adalah faktor yang berhubungan dengan seberapa baik hubungan yang dibangun antara karyawan dengan atasan maupun karyawan yang lain, baik yang ada dalam satu bidang atau bidang pekerjaan lainnya.
4. *Promotion* (Promosi)
Merupakan faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. *Pay* (Upah)
Merupakan faktor yang berkaitan dengan seberapa tinggi perusahaan dalam melakukan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan, termasuk tingkat kelayakan dan tidaknya kesejahteraan karyawan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam (Andi, 2021) ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu:

1. Tantangan pekerjaan secara mental

Seseorang lebih tertarik pada pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas – tugas yang beragam. Tingkat kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan beragamnya jenis tugas membuat karyawan secara mental tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2. Imbalan yang wajar

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu serta sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu diukur berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan akan berkemungkinan muncul dari setiap karyawan.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan lebih menyukai lingkungan yang aman dan nyaman dalam proses produktivitas yang dilakukan di tempat mereka bekerja. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas bersih dan relatif modern dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

4. Rekan kerja yang suportif

Bagi sebagian karyawan, rekan kerja juga dapat digunakan untuk mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran jika seseorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat serta dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

2.2.2.3 Kepuasan Kerja Perspektif Islam

Dalam agama Islam, bekerja dianggap suatu bentuk ibadah. Oleh karena, itu, level tertinggi bagi seorang karyawan muslim dalam menjalankan tugasnya adalah apabila dia seolah-olah penglihatannya tak terlepas dari Allah SWT. Apabila dia tidak mampu pada tingkatan ini, maka minimal ia merasa bahwa Allah senantiasa melihat. Penerapan seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah. Sementara itu Allah tidak akan memberi ridha kecuali jika dia menjalankan tugas dengan baik dan bersungguh-sungguh. Sebagaimana ajaran dari Rasulullah,

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Artinya ; Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda; “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No; 334).

Sementara itu, dalam Al-Qur’an juga menjelaskan bahwa Kepuasan juga dapat diartikan sebagai keridhaan. Makna keridhaan menurut bahasa adalah kepuasan, kegembiraan, ketiadaan kemarahan. Kepuasan kerja dalam islam dapat kita temukan dalam firman Allah, Q.S. at-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya; Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah.”

Al-Banna et. Al (2012) menjelaskan bahwa dalam membentuk kepuasan kerja, islam tidak menganggap kekayaan materi sebagai ukuran utama. Ukuran utamanya adalah ibadah, yaitu sejauh mana seorang pekerja berusaha menjadikan tugasnya sebagai ibadah. Dalam hal ini, Islam menekankan betapa pentingnya

seorang atasan memenuhi tanggung jawabnya terhadap pekerja termasuk memberikan upah atau gaji yang adil, memenuhi janji, membangun hubungan yang baik, adil, menciptakan lingkungan yang sehat, dan menunaikan Amar Ma'ruf Nahi Mungkar. Seperti halnya dalam hadis, Dari 'Abdullah bin 'Umar, nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya ; "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah, shahih).

Para ulama seperti al Ghazali dan Asy Syatibi merumuskan satu konsep penting yang terkait dengan tujuan dari syariah (maqashid asy syariah) yaitu memelihara agama, memelihara nyawa (jiwa), memelihara akal, memelihara keturunan dan memelihara harta. Sehingga apabila perusahaan atau atasan dapat memelihara lima hal tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai. Dengan adanya kebahagiaan, akan muncul kepuasan kerja (Muayyad dan Gawi, 2017). Kepuasan adalah hasil yang dirasakan oleh pegawai. Jika pegawai merasa puas dengan kinerjanya, maka ia akan tetap setia untuk bekerja di perusahaan tersebut. (Abdul Rahman dkk., 2021).

2.2.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Smith merupakan suatu kontribusi kerja yang dapat dikatakan lebih dari deskripsi kerja secara formal. OCB merupakan salah satu perilaku yang dapat memberi profit bagi suatu perusahaan jika dilakukan dengan efektif, serta dapat meningkatkan nilai didalam organisasi karena perilaku ini tidak ada tercantum dalam peraturan di suatu organisasi, perilaku ini dapat didasari dengan aspek keinginan dan konsientitas karyawan seperti terbiasa membantu rekan kerja, chemistry yang baik dengan rekan kerja, serta memberikan apresiasi terhadap organisasi tanpa perlu diminta atau diberi tanggungjawab terlebih dahulu. OCB adalah tindakan yang tidak ada dalam tugas pokok atau yang dikenal sebagai perilaku peran ekstra (*extra-role*), yang dilakukam dengan kehendak hati sendiri dan tanpa intervensi dari pihak lain,

sukarela dalam melakukan pekerjaan, terbiasa menolong tanpa pamti. OCB merupakan perilaku karyawan yang tidak terlihat, bahkan rekan kerja perusahaan pun tidak mengetahuinya. Perilaku ini melebihi perilaku standar yang diatur dalam kebijakan perusahaan, namun perilaku tersebut dapat mendatangkan keuntungan dan kebermanfaatan bagi perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melampaui perannya di tempat kerja (Robbins, 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan kontribusi pribadi yang dilakukan sesuai kehendak hati pribadi, termasuk tindakan yang dilakukan dalam membantu orang lain, atau menjadu seorang volunteer untuk tugas tambahan yang ekstra, dan tetap mematuhi kebijakan dan aturan yang sudah disepakati di perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk kegiatan sukarela anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi, sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistik (menolong) yang diimplementasikan dalam bentuk tindakan yang menampilkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan peduli pada kesejahteraan orang lain (Muhdar, 2015).

Organizational Citizenship Behavior adalah dimana karyawan memiliki sikap yang baik, hal itu dominan akan terlihat di lingkungan tempat karyawan bekerja, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang berperilaku OCB. Didalam organisasi kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. OCB ini merupakan nilai tambah karyawan dan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna tertentu (Titisari, 2014:4). OCB adalah kontribusi individu yang melampaui tuntutan peran di tempat kerja. Ini melibatkan berbagai perilaku seperti menolong oranglain di tempat kerja, tidak berkeluh kesah dalam bekerja, serta berhubungan baik dengan rekan kerja.

Dari beberapa perilaku tersebut menjadi nilai tambah karyawan agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. OCB sebagai perilaku sukarela atau bekerja dengan keinginan sendiri (inisiatif individual) maka tidak ada

kaitannya dengan system reward yang diberikan oleh siapapun, tetapi secara tidak langsung dapat meningkatkan efektifitas dari organisasi.

Adapun manfaat OCB yaitu mampu meningkatkan efektivitas unit kerja, meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mengikutsertakan dan menetapkan karyawan terbaik, meningkatkan produktivitas rekan kerja, menghemat sumber daya yang dimiliki dalam organisasi secara keseluruhan, membentuk energi sumber daya yang langka, meningkatkan stabilitas kinerja dalam organisasi, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk dapat fleksibel dengan lingkungan yang cenderung berubah. Maka dapat disimpulkan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi. OCB begitu relevan dengan perilaku sukarela yang menjadi tolak ukur kualitas. Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa OCB adalah perilaku yang dilakukan tanpa paksaan, muncul dari rasa memiliki dan kehendak diri sendiri untuk kepentingan perusahaan. Selain itu OCB dapat dikatakan sebagai bentuk tindakan lain seorang karyawan yang positif dalam mengejawantahkan kepuasan dan rasa nyaman dari tugas pokok yang diberikan.

2.2.3.1 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dimensi OCB menurut Gibson et.al dalam (Suzana, 2017) mengidentifikasi ruang lingkup berdasarkan penelitian dari Organ (1998) ada lima dimensi yaitu ;

1. *Altruism*

Merupakan perilaku yang berkaitan erat dengan operasional organisasi tanpa ada paksaan. Seperti perilaku membantu karyawan tanpa ada paksaan, menggantikan tugas karyawan lain saat tidak masuk, membangun hubungan baik sesama karyawan dan memberikan solusi terhadap beberapa permasalahan yang muncul di tempat kerja.

2. *Conscientiousness*

Adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha menunjukkan nilai lebih dari yang diharapkan perusahaan, perilaku sukarela, sadar pada tanggung jawab, disiplin waktu, menempatkan kepentingan pada

keterperincian, dan kualitas tugas, dan secara umum mengerjakan melebihi dan diluar tugas pokok yang diberikan oleh perusahaan.

3. *Sportmanship*

Adalah perilaku yang menempatkan toleransi dalam keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan komplain. Meningkatkan keadaan yang positif, sopan bekerja sehingga akan menumbuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan.

4. *Courtesy*

Adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang karyawan yang mampu melakukan hal tersebut cenderung menghargai dan memerhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Adalah kesadaran anggota atau komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti menghadiri meeting, mengungkapkan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan instansi.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ et al. dalam Rahmawati dan Prasetya (2017) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Berikut penjelasan lebih lanjut:

1. Faktor Internal

a. Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant dalam Rahmawati dan Prasetya (2017) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

b. Kepribadian

Organ dalam Rahmawati dan Prasetya (2017) menjelaskan bahwa perbedaan individu adalah prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

c. Moral Karyawan

Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Titisari dalam Rahmawati dan Prasetya (2017) menyatakan bahwa moral merupakan kewajiban – kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya.

d. Motivasi

Robbins dan Coulter dalam Rahmawati dan Prasetya (2017) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

2. Faktor Eksternal

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Utaminingsih dalam Rahmawati dan Prasetya (2017) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktivitas pemimpin ketika mempengaruhi aktivitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Kepercayaan Pada Pimpinan

Kepercayaan atau *trust* ialah rasa percaya yang dimiliki oleh seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian (Tan dalam Rahmawati dan Prasetya, 2017).

c. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Rahmawati dan Prasetya (2017) budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi.

2.2.3.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perspektif Islam

Dalam kajian Islam, deskripsi OCB merupakan satu dari sekian banyak karakteristik yang dimiliki seorang muslim, seperti yang dicatat lebih dalam sebuah hadist, Rasulullah SAW bersabda “*Dan sebaik – baik manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia.*” (HR. Thabrani dan Daruquthni)”. Dalam perspektif islam, OCB lebih dekat pada istilah *hablumminannas* (hubungan antar manusia), Allah SWT telah memerintahkan manusia untuk saling tolong-menolong dalam kebaikan. Kebaikan tersebut dapat diartikan dimana karyawan saling membantu secara *prodeo* untuk bersama – sama meraih tujuan.

Hal ini tertuang dalam Q.S Al Maidah ayat 2, yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالدَّفْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya; “Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya” (Al-Qur’an ; Al Maidah, 5:2)

Menurut Quraish Shihab (2002) ayat tersebut menjelaskan bahwa Al-Qur’an menyebut dua hal yang bertolak belakang secara bergantian, segala bentuk dan macam hal yang membawa kepada kemaslahatan duniawi dan atau ukhrawi. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perbuatan positif dari karyawan yang melakukan praktik tolong-menolong dalam suatu organisasi dan dilakukan secara *prodeo* diluar standar pekerjaannya (*extra-role*) yang akan berdampak pada peningkatan efektifitas perusahaan. Setiap perilaku yang dilakukan oleh seorang muslim kepada saudaranya yang lain akan dihitung oleh

Allah sebagai sedekah. Selain itu, terdapat dalam QS. An-Nisa' ayat 125 sebagai berikut;

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا ۗ وَاتَّخَذَ اللَّهُ إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا

Artinya; “Dan siapakah yang lebih baik agamanya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang dia pun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus, dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayangan-Nya.” (Al-Quran:An Nisa’, 47 4:125) Jadi, karyawan yang bekerja dengan ikhlas memiliki ciri-ciri kapasitas hati yang besar memiliki kejernihan pandangan atau hati yang bersih, selalu memberi lebih dari yang diminta darinya, bekerja tanpa pamrih dan selalu menjaga hubungan baik sesama rekan kerja ataupun orang lain diluar kerja. Sehingga orang yang ikhlas senantiasa beramal dengan baik dan sungguh-sungguh.

2.2.4 Komitmen Organisasi

Teori komitmen organisasi menurut Mathins dan Jackshon merupakan kondisi dimana para pekerjanya memperoleh dan mampu reseptif tujuan – tujuan organisasi dan juga tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen organisasional diartikan sebagai kekuatan telatif seorang individu dalam organisasi yang memiliki keyakinan kuat, menerima tujuan dan nilai – nilai organisasi, serta bersedia menyerahkan segala upaya atas nama organisasi. Menurut Sopiah (2011:91) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana seorang karyawan mampu untuk percaya dan mau menerima tujuan dalam organisasi, serta karyawan akan tetap bertahan atau loyalitas terhadap organisasi.

Dapat disimpulkan jika komitmen organisasi adalah seorang karyawan yang dapat mengembangkan perasaannya kepada organisasi. Perasaan tersebut dapat muncul lewat keterlibatan dalam berbagai kegiatan pada organisasi dan andil secara konstan, keterlibatan tersebut menjadi proses pengambilan keputusan, dengan adanya hal tersebut karyawan akan merasa menjadi partisipatif dan dihargai didalam suatu organisasi. Greenberg (2010:153) membuat kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan tentang sejauh mana orang berpartisipasi dalam

organisasi mereka dan tertarik untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasional menjadi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan agar bertahan sebagai anggota organisasi.

Mohamed (2012) dalam (Sarie, 2018), menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah kesiapan seorang karyawan untuk bekerja keras, menerima dan mewujudkan tujuan organisasi, prinsip organisasi, standar organisasi, etika organisasi dan nilai-nilai dalam organisasi, sehingga karyawan dapat bertahan dan loyal pada organisasi dalam segala situasi dan kondisi apapun. Maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi menjadi acuan atas keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan bertahan dalam organisasi dan lebih menekankan pada tujuan organisasi agar dapat berkontribusi lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.4.1 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Umam dalam (Allen dan Mayer 2012:259-269) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal tersebut menjadi komponen atau dimensi dari komitmen organisasi. Penjabaran dari ketiga indikator sebagai berikut;

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Hubungan emosional yang terjadi antara anggota terhadap organisasi, berhubungan dengan identifikasi perusahaan, organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *Affective Commitment* yang tinggi akan terus bertahan dan memiliki kemauan untuk menjadi anggota dalam organisasi. Hal ini menjadi kekuatan atau hasrat seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan di dalam organisasinya. Sehingga, komitmen adalah suatu usaha individu yang di dalam dirinya sendiri tetap ingin bertahan menjadi anggota di dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Maka karyawan akan tetap berada di dalam organisasi tersebut dipengaruhi oleh keinginannya sendiri.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Rasional)

Suatu komitmen yang didasari pada kebutuhan rasional. Komitmen ini berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi, sehingga jika meninggalkan organisasi akan mengalami kerugian. Dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan jika menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah ketertautan untuk tetap bisa berkelanjutan.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen yang didasari pada norma yang ada pada dalam diri karyawan. Berisi keyakinan pribadi yang bertanggungjawab atas organisasinya dan loyalitas karyawan. Pada komitmen ini organisasi maupun karyawan memiliki peran untuk menciptakan keadaan lingkungan kerja yang positif.

Secara konseptual ketika bentuk komitmen tersebut berbeda. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi mereka akan tetap bertahan pada perusahaan karena keinginan mereka sendiri, karyawan berkomitmen rasional yang tinggi akan tetap bertahan karena mereka menyadari bahwa itu menjadi kebutuhan mereka, sedangkan karyawan yang berkomitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan pada perusahaan karena mereka menyadari dan merasa bahwa sudah sepatutnya tetap berada di perusahaan tersebut.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi tidak muncul begitu saja tetapi melalui beberapa tahapan yang panjang dalam proses pembentukannya. Menurut Steers dalam (Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi timbulnya komitmen seorang karyawan, yaitu:

- a. Ciri Pribadi, pekerja yang termasuk jabatan dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja

- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

2.2.4.3 Komitmen Organisasi Perspektif Islam

Komitmen organisasi harus ada dalam setiap diri seorang muslim terhadap organisasinya. Ini menjadi bentuk pertumbuhan dan perkembangan yang harus ditunjukkan demi terwujudnya keadilan, kebenaran dan peningkatan ketaqwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai bentuk pertanggung jawaban.

Adapun firman Allah SWT terdapat pada QS. At Taubah ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ ۚ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۚ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya; “Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebadian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma’ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha perkasa lagi Maha Bijaksana”. (Al-Quran; At Taubah. 9 ; 71)

Dapat dijelaskan bahwa setiap pekerjaan terdapat nilai ibadah, yaitu ibadah yang dibawa dari rasa keikhlasan dan kesungguhan atas ridha Allah SWT. Semakin tinggi nilai komitmen atau loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula nilainya disisi Allah SWT. Bersungguh-sungguh dan bekerja keras serta berkeyakinan kuat untuk terus berusaha tanpa putus asa agar dapat mencapai hasil yang maksimal guna mencapai tujuan bersama.

Allah telah berfirman dalam QS. Fushshilat, ayat 30, berbunyi:

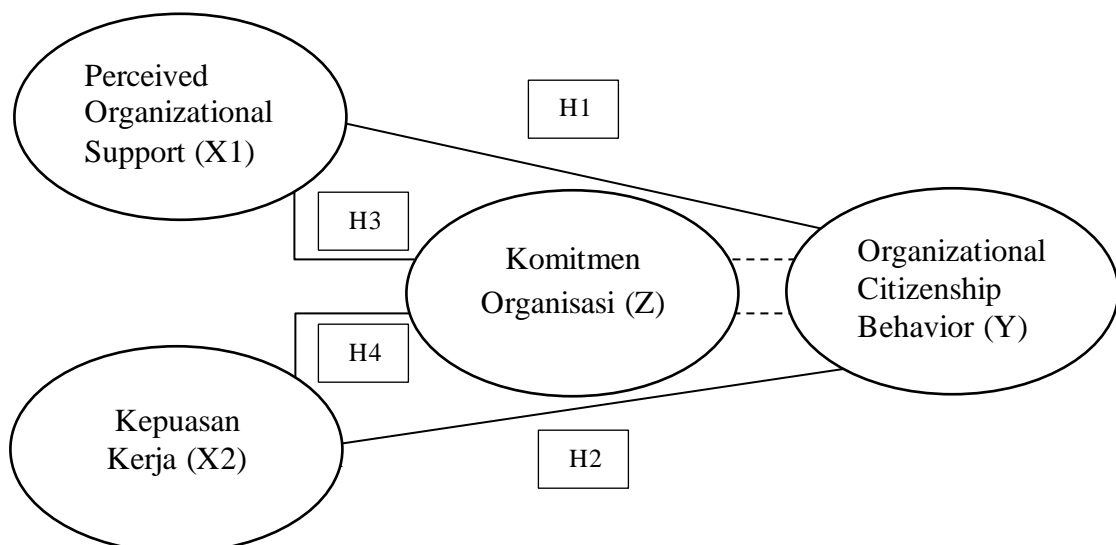
إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya; “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan; “Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan; “Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu.” (Al Quran; Fushilat, 41 ; 30)

Berdasarkan ayat diatas dapat diketahui bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) yang mereka miliki, hal ini dapat mendorong karyawan untuk tetap konstan secara lahir maupun batin dalam konsisten menjalani pekerjaannya sesuai tujuan organisasi.

2.3 Kerangka Konseptual

Dari judul tersebut untuk mengetahui pengaruh pada organisasi dengan tujuan penerapan dan peningkatan efektivitas suatu organisasi. Salah satu *extra-role* guna meningkatkan profuktifitas suatu perusahaan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Terkait dengan hal tersebut, penelitian ini juga menginvestigasi bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan dimediasi Komitmen Organisasi.



Menurut Sugiyono (2012:96), mengatakan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara yang belum diuji kebenarannya dalam suatu pendapat atau kesimpulan. Berdasarkan dari uraian diatas bahwasanya peneliti memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dalam penelitian terdahulu mendapatkan hasil bahwa Perceived Organizational Support memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka H1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga adanya pengaruh signifikan Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dalam penelitian terdahulu mendapatkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka H2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Diduga adanya pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

3. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi

Dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berhasil bertindak sebagai mediasi dalam pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka H3 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Diduga Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi

Dalam penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasi berhasil sebagai mediasi dalam pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka H4 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Diduga Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16-17). Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini tergolong dalam penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menguji suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada sebelumnya. Secara detail penelitian eksplanatori memiliki tujuan sebagai berikut; menyusun permasalahan, menentukan tindakan alternatif, mengembangkan hipotesis, menentukan variabel penelitian, memperoleh gambaran yang jelas tentang permasalahan, menentukan prioritas untuk penelitian lebih lanjut (Maholtra dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:7)

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi yang akan digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan. Berdasarkan judul yang diangkat oleh peneliti, yaitu pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Kayu Alam Makmur Kabupaten Ponorogo. Lokasi penelitian ini beralamat di Dusun Puyur, Desa Plalangan, Kecamatan Jenangan, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63492.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari, dengan demikian populasi tidak hanya orang, melainkan juga objek atau benda yang lain (Supriyanto dan Maharani, 2019:20). Jenis populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas, yaitu populasi yang memiliki sumber data yang jelas batasan – batasannya secara kuantitatif (Supriyanto dan Maharani, 2013:35). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Kayu Alam Makmur Kabupaten Ponorogo berjumlah 67 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relative besar (Supriyanto dan Maharani, 2019:20). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan CV. Kayu Alam Makmur Kabupaten Ponorogo yang berjumlah keseluruhan 67 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat relatif sama dan dinilai dapat mewakili populasi. Sampel adalah bagian dari karakteristik maupun jumlah yang dipunyai oleh sebuah populasi yang hendak diteliti. Metode yang digunakan dalam mengambil sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Hal tersebut berdasarkan Supriyanto dan Maharani (2013:36) yang menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini yang hendak dipilih menjadi sampel yaitu karyawan CV. Kayu Alam Makmur Kabupaten Ponorogo. Maka dari itu dalam penelitian ini mengambil sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 67 karyawan

3.5 Data dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari sumber data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya atau peneliti bisa menggunakan kuesioner (Supriyanto dan Ekowati, 2019). Digunakan dari hasil pengisian kuesioner dan survei secara langsung pada objek penelitian serta hasil jawaban dari wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti menggunakan media perantara (Supriyanto dan Ekowati, 2019). Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, berupa keterangan maupun literatur yang berhubungan dengan penelitian. Digunakan untuk memberikan tambahan, gambar pelengkap yang selanjutnya akan diproses lebih lanjut.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Teknis Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, ada metode-metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan cara menginvestigasi dan mencatat secara terstruktur dan sistematis mengenai peristiwa yang

diamati. Observasi dapat dikategorikan sebagai teknik pengambilan data antara lain: (Supriyanto dan Ekowati, 2019) a). Observasi tersebut digunakan untuk riset dan disusun secara sistematis. b). Observasi tersebut berhubungan dengan tujuan riset. c). Pengamatan dilakukan secara sistematis. d). Hasil pengamatan valid dan dipertanggungjawabkan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan bentuk wawancara tidak langsung, proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan-pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden (Supriyanto dan Ekowati,2019).

3.6.2 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau angket yang menggunakan skala model Likert, dimodifikikasi dari 1-5. *Likert scale* merupakan teknik pengukuran sikap yang sering digunakan, membuat beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan objek atau isu yang dibahas kemudian responden (subyek) diminta untuk mengidentifikasi tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan peneliti. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrument mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran merupakan serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Konsep, Variabel, Indikator, Item.

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Item	Sumber Acuan
----------------------------	---------------------------	-------------	---------------------

POS (X1)	<i>Fairness</i>	Penilaian kerja yang dilakukan secara adil dan dilandasi dengan kepercayaan	Rhoades & Eisenberger (2002)
	<i>Supervisory Support Organizational</i>	Organisasi menghargai kontribusi karyawan dan atasan selalu memberi arahan	
	<i>Reward and Job Condition</i>	Organisasi sangat peduli pada kesejahteraan karyawan dan memberi pelatihan	
Kepuasan Kerja (X2)	<i>Work it self</i> (Pekerjaan sendiri)	Ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.	Smith dalam Soegandhi (2013)
	<i>Supervision</i> (Atasan)	Pengarahan dan figur dari atasan kepada karyawan.	
	<i>Worker</i> (Rekan Kerja)	Karyawan lain yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	
	<i>Promotion</i> (Promosi)	Penawaran untuk bisa mendapat kenaikan gaji dan jabatan	
	Pay (Imbalan)	Upah yang diharapkan oleh karyawan	
OCB (Y)	<i>Altruism</i> (Membantu orang lain)	Perilaku karyawan dalam membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya.	Gibson et.al dalam Suzana (2017)

	<i>Conscientiousness</i> (Kedisiplinan)	Perilaku karyawan yang memiliki kinerja melebihi standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.	
	<i>Sportmanship</i> (Sikap positif)	Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang menyenangkan dan kurang ideal yang terdapat di dalam perusahaan tanpa mengeluh ataupun mengajukan keberatan.	
	<i>Courtesy</i> (Kebaikan)	Perilaku karyawan dalam menjaga hubungan baik dan menghormati hak-hak rekan kerja agar terhindar dari konflik antar karyawan.	
	<i>Civic Virtue</i> (Kesadaran sebagai anggota organisasi)	Perilaku karyawan dengan sukarela untuk berpartisipasi, bertanggung jawab dan bersedia terlibat dalam mengatasi masalah-masalah perusahaan demi kelangsungan operasi perusahaan.	
Komitmen Organisasi (Z)	<i>Affective Commitment</i>	Karyawan terikat secara emosional, mampu mengenal, dan terlibat penuh dalam organisasi	Allen dan Meyer (1977) dalam Titisari (2014)
	<i>Normative Commitment</i>	Perasaan bertanggung jawab seseorang	

	untuk tetap tinggal di dalam sebuah Organisasi
<i>Continuance Commitment</i>	Perasaan yang menyebutkan bahwa nilai ekonomi yang dirasakan karyawan akan lebih besar jika tetap bertahan di perusahaan dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dijadikan acuan untuk menentukan panjang dan pendeknya interval didalam alat ukur. Dalam skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi dari seseorang atau kelompok. Maka dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak sebagai Menyusun item-item instrumental yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2008). Pengukuran jawaban responden diukur dengan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu 1-5. Nilai yang digunakan peneliti dengan tingkatan sebagai berikut ;

1. Jawaban sangat tidak setuju (STS)
2. Jawaban tidak setuju (TS)
3. Jawaban netral (N)
4. Jawaban setuju (S)
5. Jawaban sangat setuju (SS)

3.9 Uji Validitas dan Reabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:364), instrumen yang valid adalah instrumen yang menggunakan alat ukur yang valid dalam memperoleh data. Valid disini berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid harus memiliki validitas internal dan eksternal. Validitas instrumen internal dapat dicapai ketika instrumen secara rasional (teoritis) telah merefleksikan apa yang diukur. Sedangkan validitas eksternal dicapai ketika instrumen disusun berlandaskan data empiris. Validitas instrumen internal harus melewati validitas konstruksi (*construct validity*) dimana instrumen dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan, dan validitas isi (*content validity*) yang biasa digunakan untuk mengukur prestasi dan efektivitas. Sedangkan validitas eksternal instrumen diuji dengan mencari kesamaan antara kriteria pada instrumen dengan kenyataan lapangan. Instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,3. Sedangkan jika nilainya kurang dari 0,3 dinyatakan tidak valid dan item dapat dihapus.

3.9.2 Uji Reabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang sama atau konsisten ketika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. *Reliabilitas instrument* merupakan persyaratan uji validitas. Instrumen pengujian reabilitas dilakukan dengan menganalisis konsistensi item-item yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu, serta secara eksternal dengan *es retest (stability)*, *equivalentI*, dan gabungan antar keduanya (Sugiyono, 2019:362). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil *cronbach's alpha* > 0,6 dan sebaliknya *cronbach's alpha* < 0,6, maka variabel dapat dikatakan tidak reliabel (Supriyanto dan Maharani, 2013:73)

3.10 Analisis Statistik Deskriptif

Merupakan statistik yang dipakai dalam menganalisa data dengan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan dan bertujuan menyusun kesimpulan yang diberlakukan bagi umum. Penelitian yang dilaksanakan terhadap populasi jelas menggunakan statistik deskriptif pada analisisnya (Sugiyono, 2019)

3.11 Metode Analisis Data

3.11.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui model yang dibuktikan sudah bersifat linier (mengikuti garis lurus atau tidak). Linieritas diuji dengan menggunakan *Curve Estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antar variabel X dan variabel Y. Artinya jika nilai $\text{sig } g < 0,05$ maka hubungan antar variabel X dan Y linier. (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256).

3.11.2 Partial Least Square (PLS)

Supriyanto dan Maharani, (2019:43) menjelaskan bahwa analisis *Partial Least Square* (PLS) dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. PLS merupakan metode yang *powerfull*, hal ini dikarenakan metode ini tidak membutuhkan banyak asumsi dan dapat digunakan untuk sampel besar, kecil ataupun sedang.

Model analisis jalur seluruh variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga rangkaian hubungan;

1. *Inner model* atau struktural model yang memperjelas hubungan antar variabel laten, dengan pengujian guna mengetahui nilai signifikan dan *R-square* dari model penelitian serta hubungan antar konstruk.

2. *Measurement model* digunakan untuk melihat variabel manifestasinya, penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian.
3. *Weight relation* digunakan untuk hasil estimasi variabel laten.

Menurut Abdila dan Jogiyanto (2015:180), pengukuran dalam metode PLS ada tiga hal, yaitu;

- a. *Weight estimate*, berguna untuk menciptakan skor variabel laten, sebagai pengukuran validitas dan reabilitas
- b. *Path estimate*, berguna untuk menghubungkan dan estimasi *loading* antar variabel laten dengan indikatornya juga menghasilkan nilai *inner* model dan *outer* model.
- c. *Means* dan konstanta regresi, berguna untuk mengukut hubungan kualitas dan rata-rata nilai sampel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu triplek. Terletak di Dukuh Sewelut Desa Plalangan Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo. Perusahaan ini telah berdiri sejak 20 Juni 2000 dengan mengutamakan penyerapan tenaga kerja disekitar perusahaan. Perusahaan ini mengolah kayu dari proses awal hingga menjadi kayu triplek yang siap pakai atau setengah jadi sesuai pesanan.



CV. Kayu Alam Makmur sudah memiliki lisensi hukum dan tercatat dalam Kementrian Perindustrian Republik Indonesia. Pabrik kayu lapis di desa Plalangan diharapkan dapat menyerap banyak tenaga kerja dan dapat meningkatkan perekonomian warga sekitar. Selain merekrut karyawan untuk ikut menjadi bagian dari tujuan perusahaan, CV. Kayu Alam Makmur juga mengikutsertakan warga sekitar untuk menyelesaikan proses produksi pada tahap pengeringan.

CV. Kayu Alam Makmur terus berkomitmen untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam memberikan kualitas produk yang bagus. Salah satu langkah

perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kepedulian terhadap karyawan terutama saat proses produksi. Tujuan dari perusahaan ini, berupaya untuk menjadi pabrik kayu lapis yang dapat menyediakan kayu lapis berkualitas tinggi dengan skala terbesar di Indonesia.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang akan dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini berjumlah 67 karyawan di CV. Kayu Alam Makmur. Klasifikasi karyawan dilakukan berdasarkan usia, jenis kelamin dan berapa lama bekerja di perusahaan. Deskripsi karakteristik karyawan didapatkan dari hasil pengisian lembar kuesioner setiap karyawan yang telah dibagikan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut ini hasil karakteristik responden pada CV. Kayu Alam Makmur.

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Hasil karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan dalam tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 4.1

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30 Tahun	35	52%
30-40 Tahun	26	38%
>40 Tahun	6	10%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dijelaskan bahwa mayoritas responden berusia 20-30 tahun sebanyak 35 karyawan (52%). Selanjutnya, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 26 karyawan (38%). Responden yang berusia 40 tahun keatas sebanyak 6 karyawan (10%). Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan pada CV. Kayu Alam Makmur rata-rata berusia 20-30 tahun.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan dalam tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	41	62%
Perempuan	26	38%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dijelaskan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 karyawan (62%). Responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 karyawan (38%). Sehingga dapat diketahui rata-rata responden pada CV. Kayu Alam Makmur berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan dalam tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 4.3

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
<1 Tahun	25	37%
1-3 Tahun	26	38%
>4 Tahun	16	24%
Jumlah	67	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dijelaskan bahwa mayoritas karyawan yang memiliki jangka lama bekerja <1 tahun adalah 25 karyawan (37%). Sedangkan yang memiliki jangka lama bekerja 1-3 tahun adalah 26 karyawan (38%). Sedangkan yang memiliki jangka lama bekerja >4 tahun adalah 16 karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa karyawan pada CV. Kayu Alam Makmur rata-rata sudah bekerja dengan jangka lama 1-3 tahun.

4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.3.1 Variabel Perceived Organizational Support

Dalam penelitian ini, variabel *Perceived Organizational Support* diukur dengan menggunakan 10 indikator pertanyaan. Berikut ini hasil jawaban responden terkait variabel *Perceived Organizational Support* dalam tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden Variabel *Perceived Organizational Support*

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	POS.1		4	6	29	28	67	4,14
2	POS.2		1	4	37	25	67	4,34
3	POS.3		2	3	47	15	67	4,09
4	POS.4		1	3	37	26	67	4,35
5	POS.5		3	5	35	24	67	4,29
6	POS.6		1	2	40	24	67	4,34
7	POS.7		1	1	36	29	67	4,41
8	POS.8		4	3	36	24	67	4,31

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui jawaban responden terkait *Perceived Organizational Support* (X1) adalah sebagai berikut.

1. Pernyataan terkait Saya mendapat fasilitas yang sesuai dari perusahaan (X1.1) menunjukkan hasil jawaban 4 responden tidak setuju, 6 responden netral, 29 responden menjawab setuju, 28 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,14 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X1.1).
2. Pernyataan terkait Saya mendapat kompensasi bila mencapai target dari perusahaan (X1.2) menunjukkan hasil jawaban 1 responden tidak setuju, 4 responden netral, 37 responden menjawab setuju, 25 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,34. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X1.2).
3. Pernyataan terkait Pihak atasan memberikan arahan yang jelas kepada saya (X1.3) menunjukkan hasil jawaban 2 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab netral, 47 menjawab setuju, 15 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,09. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X1.3).
4. Pernyataan terkait Perusahaan memberikan kesempatan libur bagi saya (X1.4), menunjukkan hasil jawaban 1 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab netral, 37 responden menjawab setuju, 26 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,35. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X1.4).
5. Pernyataan terkait Perusahaan memberikan pelatihan kepada saya (X1.5), menunjukkan hasil jawaban 3 responden menjawab tidak setuju, 5 responden menjawab netral, 35 responden menjawab setuju, 24 reponden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,29. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X1.5).
6. Pernyataan terkait Perusahaan memberi kesempatan untuk promosi jabatan kepada saya (X1.6), menunjukkan hasil jawaban 1 responden menjawab tidak setuju, 2 responden menjawab netral, 40 responden menjawab setuju, 24

responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,34. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X1.6).

7. Pernyataan terkait Perusahaan menghargai kinerja yang saya lakukan (X1.7), menunjukkan hasil jawaban 1 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab netral, 36 responden menjawab setuju, 29 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,41. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X1.7).
8. Pernyataan terkait Perusahaan mengadakan kegiatan yang menumbuhkan kerekatan antar karyawan (X1.8), menunjukkan hasil jawaban 4 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab netral, 36 responden menjawab setuju, 24 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,31. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X1.8).

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, variabel Kepuasan Kerja diukur dengan menggunakan 6 indikator pertanyaan. Berikut ini hasil jawaban responden terkait variabel Kepuasan Kerja dalam tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	KK.1		1	2	40	24	67	4,34
2	KK.2		2	7	41	17	67	4,09
3	KK.3		1	5	38	24	67	4,31
4	KK.4			1	34	32	67	4,46

5	KK.5			3	41	23	67	4,29
6	KK.6		1	4	37	25	67	4,34

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui jawaban responden terkait Kepuasan Kerja (X2) adalah sebagai berikut.

1. Pernyataan terkait Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya (X2.1) menunjukkan hasil jawaban 1 responden netral, 42 responden menjawab setuju, 24 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,34 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X2.1).
2. Pernyataan terkait Gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi yang diberikan (X2.2), menunjukan hasil jawaban 2 responden menjawab tidak setuju, 7 responden menjawab netral, 41 responden menjawab setuju, 17 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,09. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X2.2).
3. Pernyataan terkait Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja (X2.3), menunjukkan hasil jawaban 3 responden menjawab netral, 40 responden menjawab setuju, 24 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,31. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X2.3).
4. Pernyataan terkait Tunjangan yang diberikan sesuai harapan saya (X2.4), menunjukkan hasil jawaban 1 responden menjawab netral, 34 responden menjawab setuju, 32 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,46. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X2.4).
5. Pernyataan terkait Pimpinan memberikan kepercayaan pada saya dalam penyelesaian pekerjaan (X2.5), menunjukkan hasil jawaban 3 responden menjawab netral, 41 responden menjawab setuju, 23 menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,29. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X2.5).

6. Pernyataan terkait Saya mendapat pembagian yang adil terkait waktu kerja (X2.6), menunjukkan hasil jawaban 2 responden menjawab netral, 40 responden menjawab setuju, 25 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,34. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (X2.6).

4.1.3.3 Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam penelitian ini, variabel *Organizational Citizenship Behavior* diukur dengan menggunakan 8 indikator pertanyaan. Berikut ini hasil jawaban responden terkait variabel *Organizational Citizenship Behavior* dalam tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	OCB.1			5	42	20	67	4,24
2	OCB.2			1	34	32	67	4,46
3	OCB.3			1	37	29	67	4,41
4	OCB.4		1	4	37	25	67	4,34
5	OCB.5		1	3	37	26	67	4,35
6	OCB.6			4	39	24	67	4,29
7	OCB.7		1	3	39	24	67	4,34
8	OCB.8			5	42	20	67	4,22
9	OCB.9		2	4	36	25	67	4,27
10	OCB.10		3	9	35	20	67	4,21

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui jawaban responden terkait *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebagai berikut.

1. Pernyataan terkait Saya akan setia membantu rekan kerja meski dalam keadaan sibuk (Y.1) menunjukkan hasil jawaban 5 responden netral, 42 responden menjawab setuju, 20 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,24 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Y.1).
2. Pernyataan terkait Saya kerap menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan (Y.2), menunjukkan hasil jawaban 1 responden netral, 34 responden menjawab setuju, 32 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,46. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Y.2)
3. Pernyataan terkait Saya selalu menjaga nama baik perusahaan (Y.3), menunjukkan hasil jawaban 1 responden netral, 37 responden menjawab setuju, 29 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,41. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Y.3)
4. Pernyataan terkait Saya sering memberikan masukan pada pihak atasan (Y.4), menunjukkan hasil jawaban 1 responden tidak setuju, 4 responden netral, 37 responden menjawab setuju, 25 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,34. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Y.4)
5. Pernyataan terkait Saya bersedia menggantikan *shift* rekan kerja yang berhalangan hadir (Y.5), menunjukkan hasil jawaban 1 responden tidak setuju, 3 responden netral, 37 responden menjawab setuju, 26 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,35. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Y.5)
6. Pernyataan terkait Saya secara sukarela memberi informasi baru pada karyawan lain (Y.6), menunjukkan hasil jawaban 4 responden netral, 39 responden setuju,

- 24 responden sangat setuju, dengan rata-rata 4,29. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Y.6)
7. Pernyataan terkait Saya akan tetap professional bila ada kritikan dari atasan (Y.7), menunjukkan hasil jawaban 1 responden tidak setuju, 3 responden netral, 39 responden menjawab setuju, 24 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,34. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Y.7)
 8. Pernyataan terkait Saya menyelesaikan tugas secara disiplin (Y.8), menunjukkan hasil jawaban 5 responden netral, 42 responden menjawab setuju, 20 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,22. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Y.8)
 9. Pernyataan terkait Saya secara sukarela memperbaiki kerusakan ringan pada mesin (Y.9), menunjukkan hasil jawaban 2 responden tidak setuju, 4 responden netral, 36 responden menjawab setuju, 25 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,22. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Y.9)
 10. Pernyataan terkait Saya senantiasa membantu karyawan yang mengalami kesulitan (Y.10), menunjukkan hasil jawaban 3 responden tidak setuju, 9 responden netral, 35 responden menjawab setuju, 20 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,22. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Y.10)

4.1.3.4 Variabel Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini, variabel Komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan 7 indikator pertanyaan. Berikut ini hasil jawaban responden terkait variabel Komitmen Organisasi dalam tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	KO.1		3	4	36	24	67	4,31
2	KO.2		1	2	32	32	67	4,46
3	KO.3			4	46	17	67	4,19
4	KO.4		1	4	37	25	67	4,34
5	KO.5		1	3	45	18	67	4,23
6	KO.6		1	4	38	24	67	4,29

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui jawaban responden terkait Komitmen Organisasi (Z) adalah sebagai berikut.

1. Pernyataan terkait Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan (Z.1) menunjukkan hasil jawaban 3 responden tidak setuju, 4 responden netral, 36 responden menjawab setuju, 24 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,31. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Z.1).
2. Pernyataan terkait Saya akan setia bekerja di perusahaan ini (Z.2), menunjukkan hasil jawaban 1 responden tidak setuju , 2 responden menjawab netral, 32 responden menjawab setuju, 32 responden sangat setuju, dengan rata-rata 4,46. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Z.2).
3. Pernyataan terkait Saya selalu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan (Z.3), menunjukkan hasil jawaban 4 responden netral, 46 responden menjawab setuju, 17 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,19. Hasil tersebut

- menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Z.3).
4. Pernyataan terkait Saya bersedia bekerja dalam shift yang ditentukan perusahaan (Z.4), menunjukkan hasil jawaban 1 responden tidak setuju, 4 responden netral, 37 responden menjawab setuju, 25 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,34. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Z.4).
 5. Pernyataan terkait Saya senantiasa mengikuti setiap aturan dari perusahaan (Z.5), menunjukkan hasil jawaban 1 responden tidak setuju, 3 responden netral, 45 responden menjawab setuju, 18 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,23. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Z.5).
 6. Pernyataan terkait Saya bersedia jika perusahaan memindahkan ke bagian lain (Z.6), menunjukkan hasil jawaban 1 responden tidak setuju, 4 responden netral, 38 responden menjawab setuju, 24 responden menjawab sangat setuju, dengan rata-rata 4,29. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju dengan pertanyaan (Z.6).

4.1.4 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam evaluasi model pengukuran (*outer model*) dapat dilakukan melalui beberapa tahap yaitu uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reability composite*. Berikut ini merupakan hasil evaluasi model pengukuran (*outer model*).

4.1.4.1 Convergent Validity

Convergent Validity atau validitas konvergen dapat diukur dengan melihat nilai *loading* dalam setiap indikator. Dalam *convergent validity*, indikator dapat dikatakan valid ketika nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70. Apabila ada nilai indikator kurang dari 0,70 maka harus dihapus dari model. Berikut hasil uji validitas konvergen dengan bantuan aplikasi Smart PLS 4.0 pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas Konvergen**

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Perceived Organizational Support	X1.1	0,562	Tidak Valid
	X1.2	0,794	Valid
	X1.3	0,029	Valid
	X1.4	0,702	Valid
	X1.5	0,575	Tidak Valid
	X1.6	0,720	Valid
	X1.7	0,698	Tidak Valid
	X1.8	0,723	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,778	Valid
	X2.2	0,154	Tidak Valid
	X2.3	0,805	Valid
	X2.4	0,787	Valid
	X2.5	-0,089	Tidak Valid
	X2.6	0,751	Valid
Organizational Citizenship Behavior	Y.1	-0,079	Tidak Valid
	Y.2	0,770	Valid
	Y.3	0,704	Valid

	Y.4	0,741	Valid
	Y.5	0,732	Valid
	Y.6	0,779	Valid
	Y.7	0,770	Valid
	Y.8	-0,079	Tidak Valid
	Y.9	0,043	Tidak Valid
	Y10	0,110	Tidak Valid
Komitmen Organisasi	Z.1	0,787	Valid
	Z.2	0,765	Valid
	Z.3	-0,076	Tidak Valid
	Z.4	0,757	Valid
	Z.5	-0,172	Tidak Valid
	Z.6	0,833	Valid

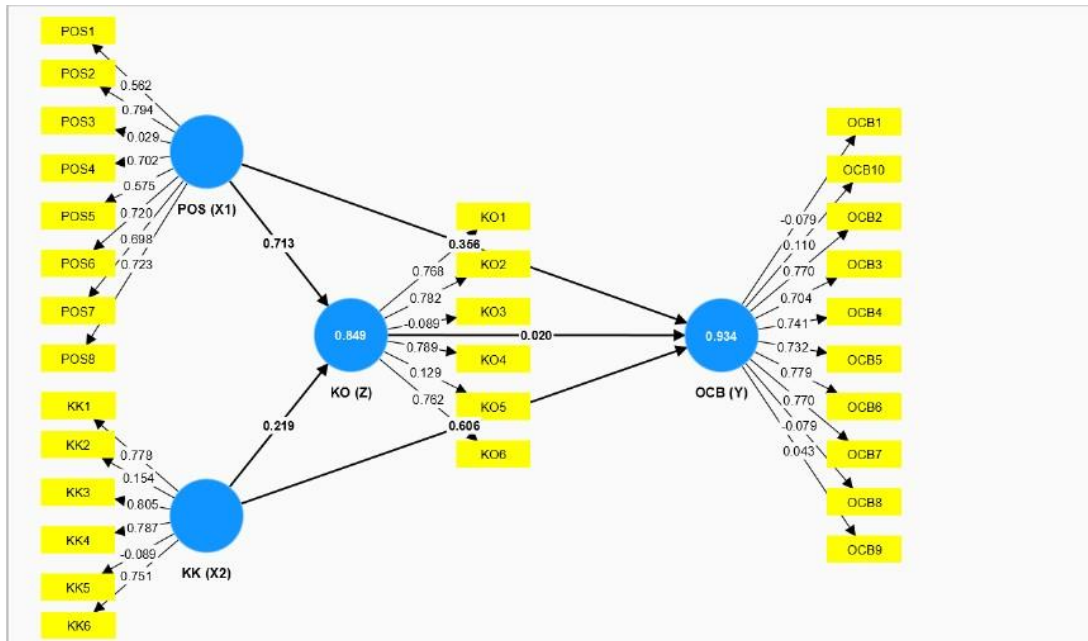
Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.8 untuk indikator yang nilainya $<0,70$ harus dihapus dari model. Pada variabel *Perceived Organizational Support* yaitu indikator X1.1, X1.3, X1.5 dan X1.7 yang nilainya kurang dari 0,70 , pada variabel Kepuasan Kerja yaitu indikator X2.2 dan X2.5 yang nilainya kurang dari 0,70 , pada variabel Organizational Citizenship Behavior yaitu indikator Y.1, Y.8, Y.9 dan Y.10 yang nilainya kurang dari 0,70 , dan pada variabel Komitmen Organisasi yaitu indikator Z.3 dan Z.5 yang nilainya kurang dari 0,70.

Hasil *loading factor* dari masing-masing indicator dapat dilihat jug pada gambar berikut :

Gambar 4.2

Hasil Uji Validitas Konvergen (*Loading Factor*)



Berikut ini merupakan hasil uji validitas konvergen (*loading factor*) setelah penghapusan indicator yang <0,70.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Konvergen Setelah Penghapusan

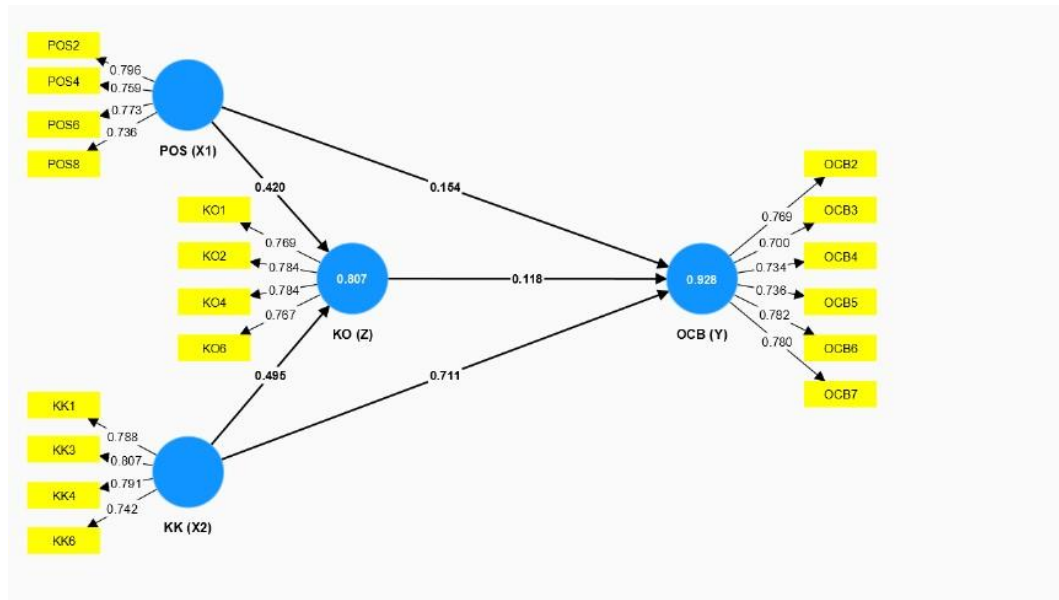
Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Perceived Organizational Support	X1.2	0,794	Valid
	X1.3	0,029	Valid
	X1.4	0,702	Valid

	X1.6	0,720	Valid
	X1.8	0,723	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,778	Valid
	X2.3	0,805	Valid
	X2.4	0,787	Valid
	X2.6	0,751	Valid
Organizational Citizenship Behavior	Y.2	0,770	Valid
	Y.3	0,704	Valid
	Y.4	0,741	Valid
	Y.5	0,732	Valid
	Y.6	0,779	Valid
	Y.7	0,770	Valid
Komitmen Organisasi	Z.1	0,787	Valid
	Z.2	0,765	Valid
	Z.4	0,757	Valid
	Z.6	0,833	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Gambar 4.3

Hasil Uji Validitas Konvergen Setelah Penghapusan



Setelah hasil uji validitas konvergen telah memenuhi kriteria, selanjutnya dilakukan pengukuran dari *convergent validity* dengan melihat nilai *AVE*. Nilai *AVE* berfungsi untuk mengukur dan mengevaluasi *validitas konvergen*, kriteria nilai dalam *AVE* dinyatakan valid ketika $>0,50$.

Tabel 4.10

Hasil AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,587	Valid
Kepuasan Kerja	0,612	Valid
<i>Organizational Citizenship behavior</i>	0,564	Valid
Komitmen Organisasi	0,602	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 keempat variable telah memenuhi *convergent validity*. *Perceived Organizational Support* memiliki nilai AVE 0,587, Kepuasan Kerja memiliki nilai AVE 0,612, *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai AVE sebesar 0,564, dan Komitmen Organisasi memiliki nilai AVE 0,602. Hal ini menandakan semua variable telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

4.1.4.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity dapat diukur dengan cara menganalisa *cross-loading* pada setiap konstruk. Kriteria nilai *cross-loading* >0,70. Berikut merupakan hasil dari nilai *Discriminant Validity*.

Tabel 4.11
Nilai Discriminant Validity (*Cross-Loading*)

Variabel	Indikator	Perceived Organizational Support	Kepuasan Kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Komitmen Organisasi	Keterangan
Perceived Organizational Support	X1.2	0,796	0,742	0,734	0,784	Valid
	X1.4	0,759	0,695	0,736	0,551	Valid
	X1.6	0,773	0,788	0,780	0,578	Valid
	X1.8	0,736	0,615	0,563	0,769	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,773	0,788	0,780	0,578	Valid
	X2.3	0,772	0,807	0,715	0,670	Valid
	X2.4	0,566	0,791	0,769	0,721	Valid
	X2.6	0,796	0,742	0,734	0,784	Valid

Organizational Citizenship Behavior	Y.2	0,566	0,791	0,769	0,721	Valid
	Y.3	0,575	0,594	0,700	0,559	Valid
	Y.4	0,796	0,742	0,734	0,784	Valid
	Y.5	0,759	0,695	0,736	0,551	Valid
	Y.6	0,649	0,682	0,782	0,769	Valid
	Y.7	0,773	0,788	0,780	0,578	Valid
Komitmen Organisasi	Z.1	0,736	0,615	0,563	0,769	Valid
	Z.2	0,581	0,730	0,705	0,784	Valid
	Z.4	0,796	0,742	0,734	0,784	Valid
	Z.6	0,611	0,647	0,725	0,767	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan nilai *cross-loading* pada metode pertama table 4.11 semua indikator telah memenuhi kriteria *discriminant validity*. Hal ini menandakan bahwa semua indikator dapat dikatakan valid.

4.1.4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mempunyai dua tahap pengukuran untuk dapat memenuhi kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Kriteria untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 dari nilai *cronbach's alpha*, maka variabel memenuhi uji reliabilitas atau *reliable*. Dibawah ini merupakan hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 4.12

Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,769	0,766	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,788	0,789	<i>Reliable</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,848	0,845	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0,783	0,780	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil dari nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variable untuk *Perceived Organizational Support* (0,769), Kepuasan Kerja (0,788), *Organizational Citizenship Behavior* (0,848), dan Komitmen Organisasi (0,783). Maka dapat disimpulkan bahwa semua variable telah memenuhi uji reliabilitas atau *reliable*.

4.1.5 Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah semua pengujian dalam *outer model* sudah memenuhi kriteria pengukuran, maka pengujian selanjutnya adalah *inner model*. Dalam pengujian *inner model* didalamnya terdapat pengujian hipotesis dalam suatu penelitian. Pada pengujian hipotesis dalam suatu penelitian dapat dilakukan dengan menganalisa nilai yang ada pada *R-square* dan uji *T-statistic* pada masing-masing *Path Coefficient*. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin baik model prediksi dalam suatu penelitian. Nilai *path coefficient* mengartikan tinggi-rendahnya uji hipotesis.

4.1.5.1 R-Square

Nilai *R-Square* berfungsi untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel endogen terhadap variabel eksogen. Nilai *R-Square* 0,25 termasuk kategori rendah, nilai 0,50 termasuk kategori menengah, dan 0,75 termasuk kriteria tinggi. Berikut merupakan nilai *R-Square*. Dibawah ini merupakan hasil nilai *R-Square* dalam penelitian ini.

Tabel 4.13

Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,928	0,925
Komitmen Organisasi	0,807	0,801

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.13 nilai *R-Square* yang digunakan adalah *R-Square Adjusted*. Dimana nilai *R-Square* pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,928, dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,75 dan termasuk dalam kategori tinggi. Nilai *R-Square* dari variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,807, dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,75 dan termasuk dalam kategori tinggi.

4.1.6 Uji Hipotesis

Hasil analisis data PLS dengan menggunakan *software* Smart PLS 4.0. dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang telah disusun oleh peneliti pada Bab sebelumnya setelah melalui pengujian sehingga dapat dikatakan valid, *reliable* dan termasuk dalam kategori yang tinggi atau model yang baik. Penelitian ini mengajukan empat hipotesis. Untuk melihat suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak adalah dengan mengukur nilai signifikansi antar konstruk, nilai *T-statistic*, dan nilai *P-value*. Dalam uji hipotesis ada dua klasifikasi yaitu

direct effect (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Pengujian *direct effect* digunakan untuk mengukur pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan pengujian *indirect effect* untuk menguji komitmen organisasi dapat menjadi variabel *intervening* *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.1.6.1 Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Direct effect berfungsi untuk mengetahui hasil hipotesis tentang pengaruh langsung *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun hasil nilai *path-coefficient*, *T-statistic*, dan nilai *P-value direct effect* dapat dilihat pada tabel 3.9 yang ada dibawah ini.

Tabel 4.14

Hasil Uji Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
Perceived Organizational Support – Organizational Citizenship Behavior	1,303	14,95	0,00	Signifikan
Kepuasan Kerja – Organizational Citizenship Behavior	-0,242	4,385	0,00	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.14 hipotesis pertama menguji apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil pengaruh langsung *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* didapatkan nilai *path-coefficient* sebesar 1,30. dan *T-statistic* sebesar 14,95. lebih besar dari *T-table* 1,96 dengan nilai *P-value* 0,00. 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.

Selanjutnya, hipotesis kedua menguji apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* didapatkan nilai *path-coefficient* sebesar -0,24. dan *T-statistic* sebesar 4,38 lebih besar dari *T-table* 1,96 dengan nilai *P-value* 0,00. lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Demikian hipotesis yang mengatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima.

4.1.6.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Setelah dilakukan pengujian *direct effect*, selanjutnya dilakukan pengujian *indirect effect*. Untuk hasil uji *indirect effect* dapat ditunjukkan pada table 3.10 dibawah ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>	Keterangan
POS-Komitmen Organisasi-OCB	0,050	1,242	0,214	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja-Komitmen Organisasi-OCB	0,059	0,736	0,462	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Hipotesis ketiga yaitu pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai mediasi menunjukkan nilai *path-coefficient* sebesar 0,05 dan *T-statistic* sebesar 1,24 lebih kecil dari *T-table* 1,96, dengan nilai *P-value* sebesar 0,21 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Demikian hipotesis yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ditolak.

Hipotesis keempat yaitu pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai mediasi menunjukkan nilai *path-coefficient* sebesar 0,05 dan *T-statistic* sebesar 0,73 lebih kecil dari *T-table* 1,96, dengan nilai *P-value* sebesar 0,46 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ditolak.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh antara Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil tersebut dapat dilihat dari pengujian yang menunjukkan nilai *path-coefficient* sebesar 1,30 dan *T-statistic* sebesar 14,95 lebih besar dari *T-table* 1,96 dengan nilai *P-value* 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* sangat berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*, seberapa jauh perusahaan memberikan dukungan dan kepedulian terhadap karyawan dapat menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dari karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Azhar, dkk. (2019) tentang *Pengaruh Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga dapat dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviana (2019) yang menyebutkan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Chiaburu, dkk (2011) OCB merupakan alat manajerial yang berharga untuk organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individual, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar. Oleh karenanya dukungan organisasi dinilai penting untuk memberikan rasa nyaman pada karyawan serta dapat menumbuhkan perilaku OCB dari karyawan yang menguntungkan bagi perusahaan.

Dalam perspektif islam terdapat hadist riwayat Muslim yang mengatakan bahwa, Nabi bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ. وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ، وَمَا اجْتَمَعَ قَوْمٌ فِي بَيْتٍ مِنْ بُيُوتِ اللَّهِ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ وَيَتَدَارَسُونَهُ بَيْنَهُمْ إِلَّا نَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ وَعَشِيَّتُهُمُ الرَّحْمَةُ، وَحَفَّتْهُمُ الْمَلَائِكَةُ، وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ، وَمَنْ بَطَأَ فِي عَمَلِهِ لَمْ يُسْرَعْ بِهِ نَسْبُهُ. [متفق عليه]

Artinya: “Dari Abu Hurairah radhiallahuanhu, dari Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda ; Siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang mu’min dari berbagai kesulitan – kesulitan dunia, niscaya Allah akan memudahkan kesulitan – kesulitannya di hari kiamat. Dan siapa yang memudahkan orang yang sedang kesulitan niscaya akan Allah mudahkan baginya di dunia dan akhirat dan siapa yang menutupi (aib) seorang muslim, Allah akan tutupi aibnya di dunia dan akhirat. Allah selalu menolong hamba-Nya selama hamba-Nya menolong saudaranya.”

4.2.2 Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil tersebut dapat dilihat dari pengujian yang menunjukkan nilai *path-coefficient* sebesar -0,24 dan *T-statistic* sebesar 4,38 lebih besar dari *T-table* 1,96 dengan nilai *P-value* 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dilihat dari besarnya kepuasan yang didapatkan oleh karyawan dapat menjadikan karyawan melakukan tugas ekstra secara sukarela.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hesty. (2020) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga dapat dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julifia. (2022) yang menyebutkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan yang dimiliki seseorang, senang atau tidak senang diri pegawai yang bersangkutan dengan pekerjaan yang dilakukan maupun kondisi dirinya dalam tempat kerja (Mangkunegara, 2011). Sedangkan menurut Thamrin, (2012) kepuasan kerja menggambarkan sikap dan perilaku karyawan yang merasa puas terhadap yang dilakukan pemimpinnya, jika kepuasan karyawan tinggi maka karyawan akan bersedia untuk memberikan kinerja yang baik untuk membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Demikian dapat menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan yang telah merasakan kepuasan kerja.

Sementara itu, dalam Al-Qur'an juga menjelaskan bahwa Kepuasan juga dapat diartikan sebagai keridhaan. Makna keridhaan menurut bahasa adalah kepuasan, kegembiraan, ketiadaan kemarahan. Kepuasan kerja dalam islam dapat kita temukan dalam firman Allah, Q.S. at-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya; Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah."

Al-Banna et. Al (2012) menjelaskan bahwa dalam membentuk kepuasan kerja, islam tidak menganggap kekayaan materi sebagai ukuran utama. Ukuran utamanya adalah ibadah, yaitu sejauh mana seorang pekerja berusaha menjadikan tugasnya sebagai ibadah. Dalam hal ini, Islam menekankan betapa pentingnya seorang atasan memenuhi tanggung jawabnya terhadap pekerja termasuk memberikan upah atau gaji yang adil, memenuhi janji, membangun hubungan yang baik, adil, menciptakan lingkungan yang sehat, dan menunaikan Amar Ma'ruf Nahi Mungkar. Seperti halnya dalam hadis, Dari 'Abdullah bin 'Umar, nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya ; “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior

Pembahasan terkait variabel Komitmen Organisasi memediasi *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* bertujuan untuk menjawab rumusan masalah serta hipotesis yang menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan CV. Kayu Alam Makmur ditemukan hasil bahwa Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Diperoleh hasil nilai *path-coefficient* sebesar 0,05 dan *T-statistic* sebesar 1,24 lebih kecil dari *T-table* 1,96, dengan nilai *P-value* sebesar 0,21 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ditolak. Hal ini menandakan bahwa tinggi rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan tidak dapat mempengaruhi *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian ini dapat dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar. (2019) tentang Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai mediasi, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga dapat dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan Julifia (2022) yang menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Adanya komitmen organisasi yang ada pada karyawan juga penting dalam meningkatkan efektivitas pekerjaan dan juga perilaku OCB. Greenberg (2010:153) membuat kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan tentang sejauh mana orang berpartisipasi dalam organisasi mereka dan tertarik untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasional menjadi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan agar bertahan sebagai anggota organisasi.

Adapun firman Allah SWT terdapat pada QS. At Taubah ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya; “Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebadian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma’ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha perkasa lagi Maha Bijaksana”. (Al-Quran; At Taubah. 9 ; 71)

4.2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pembahasan terkait variabel Komitmen Organisasi memediasi Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* bertujuan untuk menjawab rumusan masalah serta hipotesis yang menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan CV. Kayu Alam Makmur ditemukan hasil bahwa Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Diperoleh hasil nilai *path-coefficient* sebesar 0,05 dan *T-statistic* sebesar 0,73 lebih kecil dari *T-table* 1,96, dengan nilai *P-value* sebesar 0,46 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ditolak. Hal ini menandakan bahwa Komitmen Organisasi tidak dapat mempengaruhi kepuasan yang didapatkan karyawan pada saat bekerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Gita & Ida Bagus. (2019) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai mediasi, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga dapat dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan Ujang S & Sundring P (2019) yang menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Mohamed (2012) dalam (Sarie:2018), menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah kesiapan seorang karyawan untuk bekerja keras, menerima dan mewujudkan tujuan organisasi, prinsip organisasi, standar organisasi, etika organisasi dan nilai-nilai dalam organisasi, sehingga karyawan dapat bertahan dan loyal pada organisasi dalam segala situasi dan kondisi apapun. Maka disimpulkan

bahwa komitmen organisasi menjadi acuan atas keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan bertahan dalam organisasi dan lebih menekankan pada tujuan organisasi agar dapat berkontribusi lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi.

Allah telah berfirman dalam QS. Fushshilat, ayat 30, berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya; “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan; “Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan; “Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu.” (Al Quran; Fushilat, 41 ; 30)

Para ulama seperti al Ghazali dan Asy Syatibi merumuskan satu konsep penting yang terkait dengan tujuan dari syariah (maqashid asy syariah) yaitu memelihara agama, memelihara nyawa (jiwa), memelihara akal, memelihara keturunan dan memelihara harta. Sehingga apabila perusahaan atau atasan dapat memelihara lima hal tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai. Dengan adanya kebahagiaan, akan muncul kepuasan kerja (Muayyad dan Gawi, 2017). Kepuasan adalah hasil yang dirasakan oleh pegawai. Jika pegawai merasa puas dengan kinerjanya, maka ia akan tetap setia untuk bekerja di perusahaan tersebut. (Abdul Rahman dkk., 2021).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menurut rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang terjadi di CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang terjadi di CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo.
3. Variabel Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang terjadi di CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo.
4. Variabel Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang terjadi di CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran dari peneliti agar dapat menjadi acuan untuk penelitian kedepan :

1. Bagi Instansi

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi informasi atau dapat menjadi bagian pertimbangan tentang *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Peneliti juga memberi saran mengenai peningkatan dukungan organisasi dan kepuasan kerja kepada karyawan dari pihak perusahaan agar dapat menumbuhkan aspek *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih besar dari karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dari peneliti adalah diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan hasil penelitian dan menyesuaikan dengan variabel lain seperti kepribadian karyawan, budaya organisasi, *work-life balance* dan aspek lain yang dapat meningkatkan aspek *Organizational Citizenship Behavior* dan dengan menggunakan analisis data atau metode yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, Faizal Nurmatias, & Khairul Azmi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Kota Dumai. *Al-Hisbah Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 68-80.
<https://doi.org/10.57113/his.v2i2.58>
- Al-Qur'an Karim dan Terjemahan
- Andi, Sudarno, & Nyoto. (2019). *Effect Organizational Culture, Work Motivation, and Organizational Commitment on Work Motivation and Performance of PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru*. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*. 4(1), 59-70.
- Azhar, Yuliasesti. D.S.E, & Anam .C. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediator. *Journal FEB Unmul*, 16 (1), 36-46.
- Aziz, Hidayat Y dan Muhdianto. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. *Bussines and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 658-673.
- Eisenberger, R. Malone, G.P., & Presson, W.D. (2016). *Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement*. United State : SHRM-SIOP Science of HR Series
- Greenberg, Jerald. (2010). *Managing Behavior in Organization*. USA: Pearson
- Ibnu Hajar. Bulughul Maram. Hadist Riwayat Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334.
- Hesty. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Studi kasus pada karyawan STIMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development* 2 (1) , 13-21
- Julifia. N. Tumbol, O. S. Nelwan, & M. H. C. Pandowo. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Tomohon. *Jurnal EMBA* 10 (4), 72-84
- Lin, T.L (2013). *The Relationships among Perceived Organization Support, Psychological Capital and Employee, Job Burnout in International Tourist Hotel*. *Life Science Journal*, 10(3), 2104-2112

- Muayyad, D.M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Peawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1),75-98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9il.1396>
- Muhdar, T. (2015). Studi Empirik Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal AlBuhuts*. 10(1), 35-58
- Mutiara A. Fabanyo, Greis M. Sendow, & Yantje Uhing. (2023). Pengaruh *Organizational Support* dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pasar Segar Manado. *Jurnal EMBA* 11 (1), 1009-1020
- Nina A. W & Ahyar .Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai vairabel intervening. *Diponegoro Journal Of Management* 6 (2), 1-13
- Purnamie Titisari. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra wacana media
- Putu. E. W. S. & I Wayan. G. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap OCB dimediasi oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen* 8 (12), 7134-7153
- Putu. G. H. A. C dan Ida .B .K .S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi. *E-Journal Manajemen Unud* 8 (3), 1784-1812
- Rika. O. P, Johnly. P. R, & Tatimu. V. (2021) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Journal Productivity* 2 (5), 403-407
- Rhoades, L. dan Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarie, A. I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepribadian terhadap *Organization Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Bess Finance di Kabupaten Sleman. *Jurnal Ekobis Dewantara*. 1(8), 1-8
- Shihab, M, Quraish. (2002). *Tafsir Al Mishbah: pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati

- Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Suzana. A. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (studi di PT TAPSEN Persero Kantor Cabang Cirebon). *Skripsi* Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
- Tomy. S, Roky. A, Sabrina. U, Hasanah. Y. (2019) The Effect of *Job Satisfaction* to *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *International Journal of Scientific Research and Management* (IJSRM). 7 (9), 1300-1310
- Ujang. S dan Sundring P. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, pasar Modal, dan UMKM* 2 (1), 123-136
- Wulandari. R. (2019) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (studi empiris pada PT. Telkom Magelang) *Skripsi* Universitas Muhammadiyah Magelang

LAMPIRAN 1 BUKTI BIMBINGAN

12/19/23, 9:31 AM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 17510139
Nama : Muhammad Mawin Asif Hakiki
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM
Judul Skripsi : **PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN CV. KAYU ALAM MAKMUR PONOROGO**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	22 Agustus 2023	Bimbingan Proposal Skripsi dengan judul "Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pada Karyawan CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo" Catatan dari dosen pembimbing : Revisi kaidah kepenulisan, perbaikan tabel dan daftar pustaka.	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	25 Agustus 2023	Revisi Proposal Skripsi Bab II dan III.	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	1 September 2023	Konsultasi Pra Seminar Proposal	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	21 Oktober 2023	Konsultasi Revisi Proposal Skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	31 Oktober 2023	Persetujuan Draft Akhir Proposal	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	16 November 2023	Konsultasi Bab IV dan V	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	30 November 2023	Revisi Bab IV dan V	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

<https://access.fe.uin-malang.ac.id/print/bimbingan/778>

1/2

8	3 Desember 2023	Revisi Skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	18 Desember 2023	ACC Sidang Skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 18 Desember 2023

Dosen Pembimbing



Syahirul Alim, MM

LAMPIRAN 2

BIODATA PENELITI

Nama : Muhammad Mawin Asif Hakiki
Tempat, Tanggal Lahir : Ponorogo, 20 Maret 1999
Alamat Asal : Jl. Imam Bonjol No. 73 Brotonegaran Ponorogo
Telepon/HP : 087872916006
E-mail : mawinasif15@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2011 : SD Ma'arif Ponorogo
20011-2014 : SMP A. Wahid Hasyim Tebuireng Jombang
2014-2017 : SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng Jombang

Pendidikan Non Formal

2017-2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana
Malik Ibrahim
2018-2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Maulana
Malik Ibrahim

LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

12/19/23, 11:26 AM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Mawin Asif Hakiki
NIM : 17510139
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN CV. KAYU ALAM MAKMUR PONOROGO**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	22%	6%	11%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Desember 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

LAMPIRAN 4 SURAT IZIN PENELITIAN



CV. KAYU ALAM MAKMUR

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Surana

Jabatan : General Manager

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Mawin Asif Hakiki

NIM : 17510139

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Nama yang tersebut adalah benar-benar melaksanakan penelitian di CV. Kayu Alam Makmur Ponorogo dengan judul skripsi **“Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 13 November 2023



Surana

LAMPIRAN 5

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Bagian :

Lama Bekerja :

Sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/I ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur berdasarkan pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Angket 1 (Perceived Organizational Support)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapat fasilitas yang sesuai dari perusahaan					
2.	Saya mendapat kompensasi bila mencapai target dari perusahaan					

3.	Pihak atasan memberikan arahan yang jelas kepada saya					
4.	Perusahaan memberikan kesempatan libur bagi saya					
5.	Perusahaan memberikan pelatihan kepada saya					
6.	Perusahaan memberi kesempatan untuk promosi jabatan kepada saya					
7	Perusahaan menghargai kinerja yang saya lakukan					
8	Perusahaan mengadakan kegiatan yang menumbuhkan kerekatan antar karyawan					

Angket II (Kepuasan Kerja)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi yang diberikan					

3.	Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja					
4.	Tunjangan yang diberikan sesuai harapan saya					
5.	Pimpinan memberikan kepercayaan pada saya dalam penyelesaian pekerjaan					
6.	Saya mendapat pembagian yang adil terkait waktu kerja					

Angket III (Komitmen Organisasi)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan					
2.	Saya akan setia bekerja di perusahaan ini					
3.	Saya selalu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan					
4.	Saya bersedia bekerja dalam shift yang ditentukan perusahaan					
5.	Saya senantiasa mengikuti setiap aturan dari perusahaan.					

6.	Saya bersedia jika perusahaan memindahkan ke bagian lain					
----	--	--	--	--	--	--

Angket IV (Organizational Citizenship Behavior)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan setia membantu rekan kerja meski dalam keadaan sibuk					
2.	Saya kerap menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan					
3.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan					
4.	Saya sering memberikan masukan pada pihak atasan					
5.	Saya bersedia menggantikan <i>shift</i> rekan kerja yang berhalangan hadir					
6.	Saya secara sukarela memberi informasi baru pada karyawan lain					
7.	Saya akan tetap profesional bila ada kritikan dari atasan					
8.	Saya menyelesaikan tugas secara disiplin					

9.	Saya secara sukarela memperbaiki kerusakan ringan pada mesin					
10.	Saya senantiasa membantu karyawan yang mengalami kesulitan					

LAMPIRAN 6

DISTRIBUSI FREKUENSI

Deskripsi Karakteristik Responden

Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30 Tahun	35	52%
30-40 Tahun	26	38%
>40 Tahun	6	10%
Jumlah	67	100%

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	41	62%
Perempuan	26	38%
Jumlah	67	100%

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
<1 Tahun	25	37%
1-3 Tahun	26	38%
>4 Tahun	16	24%
Jumlah	67	100%

Deskripsi Jawaban Responden

Perceived Organizational Support

NO	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8
1	4	4	4	4	3	4	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	4	4	4	5
4	3	4	5	4	2	5	5	3
5	4	5	4	3	4	2	4	4
6	2	4	4	4	4	4	5	4
7	4	3	5	4	3	4	4	2
8	4	4	4	2	4	4	5	4
9	5	5	4	5	5	5	5	5
10	4	4	5	5	4	5	4	4
11	3	4	4	4	4	4	4	5
12	5	5	4	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	3	4	4	4
14	5	5	4	5	5	5	5	5

15	3	5	5	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	2	4	4	3
17	2	4	4	4	4	3	5	4
18	4	3	4	4	5	4	4	4
19	4	3	4	5	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	3	4	4	4	4	4	4
22	5	5	4	5	5	5	5	5
23	5	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	5	5	5	5	5
25	5	4	4	4	5	5	4	4
26	4	2	5	4	4	3	2	4
27	5	4	4	5	4	4	4	2
28	4	4	4	4	3	4	4	4
29	4	5	4	4	4	4	5	3
30	5	5	4	5	5	5	5	5
31	4	4	4	3	4	4	4	5
32	2	4	4	4	4	5	4	4
33	5	5	4	5	5	5	5	5
34	5	4	5	4	4	5	4	4
35	5	4	4	4	5	4	4	4
36	4	4	4	4	3	4	4	4
37	5	5	4	5	5	5	5	5
38	4	4	2	4	4	4	4	4

39	3	5	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	4	5	5	5	5	5
42	5	4	4	4	4	4	5	4
43	4	4	5	4	4	4	3	4
44	4	4	4	4	5	4	4	4
45	5	5	4	5	5	4	5	5
46	4	4	4	4	5	4	4	4
47	5	5	4	5	5	5	5	5
48	5	4	5	4	4	4	4	4
49	3	4	3	4	5	5	4	4
50	5	5	2	5	5	5	5	5
51	4	4	4	3	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	5	4
54	5	4	3	4	2	4	4	4
55	4	4	4	5	4	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	5	5	5	4	4	4	4
58	5	4	4	4	4	4	5	5
59	5	5	4	5	5	5	5	5
60	4	5	4	4	4	4	4	4
61	4	4	5	4	4	4	4	4
62	5	4	4	4	4	4	4	2

63	4	4	4	4	4	5	4	4
64	3	5	3	5	4	4	5	5
65	5	4	4	4	4	4	4	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5
67	2	4	4	4	4	4	5	3

Kepuasan Kerja

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
1	4	5	4	4	3	4
2	5	4	5	5	4	5
3	4	3	5	4	3	4
4	5	3	4	4	4	4
5	2	4	3	4	4	5
6	4	4	4	4	5	4
7	4	4	4	4	4	3
8	4	3	2	4	4	4
9	5	4	5	5	5	5
10	5	4	4	4	4	4
11	4	4	5	4	4	4
12	5	5	5	5	4	5
13	4	4	4	4	5	4
14	5	3	5	5	4	5
15	4	4	4	4	4	5
16	4	5	3	4	4	4

17	3	4	4	4	5	4
18	4	5	4	4	4	3
19	4	4	4	4	4	3
20	5	5	5	5	4	5
21	4	3	4	4	5	3
22	5	4	5	5	5	5
23	4	4	4	5	5	4
24	5	4	5	5	4	5
25	5	2	4	5	4	4
26	3	3	4	4	5	2
27	4	4	4	5	5	4
28	4	5	4	4	4	4
29	4	4	3	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5
31	4	5	3	4	5	4
32	5	4	4	4	4	4
33	5	4	5	5	4	5
34	5	3	4	5	4	4
35	4	4	4	5	5	4
36	4	2	4	4	4	4
37	5	4	5	5	5	5
38	4	5	4	4	4	4
39	4	4	4	3	4	5
40	4	4	4	4	3	4

41	5	4	5	5	4	5
42	4	4	4	5	4	4
43	4	4	4	4	5	4
44	4	5	4	4	5	4
45	4	5	5	5	4	5
46	4	4	4	4	5	4
47	5	4	5	5	4	5
48	4	5	4	5	4	4
49	5	4	4	5	4	4
50	5	5	5	5	4	5
51	4	4	4	4	5	4
52	5	4	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	5	4	4
55	4	4	4	4	5	4
56	5	4	5	5	4	5
57	4	5	4	4	4	5
58	4	4	5	5	5	4
59	5	4	5	5	4	5
60	4	4	4	4	5	5
61	4	5	4	4	4	4
62	4	5	4	5	5	4
63	5	4	4	4	4	4
64	4	5	5	5	4	5

65	4	4	5	5	4	4
66	5	4	5	5	4	5
67	4	4	3	5	4	4

Organizational Citizenship Behavior

NO	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10
1	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4
2	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4
3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5
6	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
8	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
10	5	4	4	4	5	4	5	5	4	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3
16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
17	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2
18	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4

19	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
21	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5
22	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
23	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
24	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
25	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5
26	5	4	4	2	4	4	3	5	4	4
27	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3
28	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4
29	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
30	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
31	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
32	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
33	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3
34	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
35	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
37	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
39	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
41	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
42	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4

43	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
46	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
47	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4
48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
49	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
50	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2
51	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
52	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
54	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
55	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
56	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
57	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
58	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
60	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
61	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
62	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
63	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
64	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5

67	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Komitmen Organisasi

NO	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
1	4	4	4	4	4	3
2	5	5	4	5	4	5
3	5	4	4	4	5	4
4	3	3	3	4	3	4
5	4	4	4	5	5	4
6	4	4	5	4	5	2
7	2	2	4	3	2	4
8	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	5	4	5
10	4	4	5	4	5	4
11	5	4	4	4	5	4
12	5	5	4	5	3	5
13	4	4	4	4	4	3
14	5	5	5	5	4	5
15	4	4	4	5	5	4
16	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	3	4	5
19	4	4	4	3	4	4
20	5	5	4	5	4	5

21	4	4	5	3	5	4
22	5	5	3	5	4	5
23	4	5	3	4	4	4
24	5	5	5	5	4	5
25	4	5	5	4	3	5
26	4	4	5	2	4	4
27	2	5	4	4	4	4
28	4	4	4	4	5	3
29	3	4	4	5	4	4
30	5	5	4	5	4	5
31	5	4	4	4	4	4
32	4	4	5	4	4	4
33	5	5	4	5	5	5
34	4	5	4	4	4	4
35	4	5	4	4	4	5
36	4	4	3	4	4	3
37	5	5	4	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4
39	4	3	4	5	4	4
40	4	4	5	4	5	4
41	5	5	4	5	4	5
42	4	5	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4
44	4	4	5	4	4	5

45	5	5	5	5	4	5
46	4	4	4	4	5	5
47	5	5	4	5	4	5
48	4	5	4	4	4	4
49	4	5	4	4	4	5
50	5	5	4	5	5	5
51	4	4	5	4	4	4
52	5	5	4	5	4	5
53	4	4	4	4	4	4
54	4	5	4	4	4	4
55	4	4	5	4	5	4
56	5	5	4	5	4	5
57	4	4	4	5	4	4
58	5	5	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	5	4	4
61	4	4	4	4	4	4
62	2	5	4	4	5	4
63	4	4	5	4	4	4
64	5	5	4	5	5	4
65	5	5	4	4	4	4
66	5	5	4	5	4	5
67	3	5	5	4	4	4

LAMPIRAN 7 HASIL UJI PENELITIAN

OUTER LOADING

Variabel	Indikator	Loading Factor
Perceived Organizational Support	X1.1	0,562
	X1.2	0,794
	X1.3	0,029
	X1.4	0,702
	X1.5	0,575
	X1.6	0,720
	X1.7	0,698
	X1.8	0,723
Kepuasan Kerja	X2.1	0,778
	X2.2	0,154
	X2.3	0,805
	X2.4	0,787
	X2.5	-0,089
	X2.6	0,751
	Y.1	-0,079
	Y.2	0,770

Organizational Citizenship Behavior	Y.3	0,704
	Y.4	0,741
	Y.5	0,732
	Y.6	0,779
	Y.7	0,770
	Y.8	-0,079
	Y.9	0,043
	Y.10	0,110
Komitmen Organisasi	Z.1	0,768
	Z.2	0,782
	Z.3	-0,089
	Z.4	0,789
	Z.5	0,129
	Z.6	0,762

CROSS LOADING

	KK (X2)	KO (Z)	OCB (Y)	POS (X1)
KK1	0.788	0.578	0.780	0.773
KK3	0.807	0.670	0.715	0.772
KK4	0.791	0.721	0.769	0.566
KK6	0.742	0.784	0.734	0.796
K01	0.615	0.769	0.563	0.736
K02	0.730	0.784	0.705	0.581
K04	0.742	0.784	0.734	0.796
K06	0.647	0.767	0.725	0.611
OCB2	0.791	0.721	0.769	0.566
OCB3	0.594	0.559	0.700	0.575
OCB4	0.742	0.784	0.734	0.796
OCB5	0.695	0.551	0.736	0.759
OCB6	0.682	0.769	0.782	0.649
OCB7	0.788	0.578	0.780	0.773
POS2	0.742	0.784	0.734	0.796
POS4	0.695	0.551	0.736	0.759
POS6	0.788	0.578	0.780	0.773
POS8	0.615	0.769	0.563	0.736

CONSTRUCT REALIBILITY AND VALIDITY

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KK (X2)	0.789	0.788	0.863	0.612
KO (Z)	0.780	0.783	0.858	0.602
OCB (Y)	0.845	0.848	0.886	0.564
POS (X1)	0.766	0.769	0.850	0.587

R SQUARE

	R-square	R-square adjusted
KO (Z)	0.807	0.801
OCB (Y)	0.928	0.925

PATH COEFFICIENT

↓	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
POS (X1) → OCB (Y)	1.303	1.299	0.087	14.959	0.000
POS (X1) → KO (Z)	0.436	0.440	0.040	11.006	0.000
KO (Z) → OCB (Y)	-0.080	-0.076	0.098	0.810	0.418
KK (X2) → OCB (Y)	-0.242	-0.240	0.055	4.385	0.000
KK (X2) → KO (Z)	0.560	0.557	0.040	14.161	0.000

SPECIFIC INDIRECT EFFECT

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KK (X2) → KO (Z) → OCB (Y)	0.059	0.082	0.080	0.736	0.462
POS (X1) → KO (Z) → OCB (Y)	0.050	0.046	0.040	1.242	0.214

BOOTSTRAPING

