

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Pemediiasi

Indri Wahyuni¹, Sulastri^{1*}

¹Universitas Negeri Padang

e-mail: indriwhy8@gmail.com, sulastri.feunp@gmail.com

*corresponding author

Abstract

Purpose - This research analyzed: (1) The influence of Perceived organizational support on work engagement at PT Padang Intermedia Pers (2) The influence of work engagement on organizational citizenship behavior at PT Padang Intermedia Pers (3) The influence of perceived organizational support on organizational citizenship behavior at PT Padang Intermedia Pers (4) The influence of perceived organizational support on organizational citizenship behavior through work engagement at PT Padang Intermedia Pers.

Methodology- This research is causal research. The populations were all employee in the PT Padang Intermedia Pers, amounting to 102 people. The number of samples was determined using cluster propotional sampling technique. This research analyzed using path analysis with SmartPLS3.

Finding- Regarding the partial mediation model proposed, the data confirm the relationship set out in the hypothesis. This research found that (1) Perceived organizational support has positive and significant effect work engagement in PT Padang Intermedia Pers (2) Work engagement has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior in PT Padang Intermedia Pers (3) Perceived organizational support has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior in PT Padang Intermedia Pers (4) Work engagement mediates the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational citizenship behavior, Perceived Organizational Support, Work Engagement

Latar Belakang

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu perilaku seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas utamanya secara sukarela. Suatu organisasi akan memperoleh keuntungan ketika karyawan karyawan bertindak melebihi tugas utamanya. Organizational citizenship behavior memiliki dampak positif bagi organisasi karena dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja, meningkatkan produktivitas organisasi, serta organizational citizenship behavior juga dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Hal ini merupakan suatu keuntungan bagi organisasi, karena jika organisasi mempunyai karyawan yang memiliki organizational citizenship behavior tinggi maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal (Organ,Podsakoff& Mackenzie ,2006). Menurut Podsakoff et al. Dalam Rohayati 2014 mengemukakan bahwasanya OCB memiliki beberapa manfaat diantaranya OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja, OCB meningkatkan produktivitas manajer, OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Padang Intermedia Pers (Padang Ekspres) merupakan suatu perusahaan yang menghasilkan surat kabar di Sumatera Barat yang beralamat di jalan Adinegoro No.17 Batipuh Panjang Kota Tengah, Padang. Berdasarkan observasi pada PT Padang Intermedia Pers di ketahui bahwa perilaku OCB karyawan masih perlu untuk di tingkatkan. Fenomena yang terjadi berdasarkan indikator-indikator

OCB yang di gunakan. Pertama conscientiousnes, permasalahan yang terjadi masih kurangnya kerelaan karyawan untuk dapat menghadiri kegiatan di luar dari job description seperti menghadiri rapat dan kegiatan lainnya. Kedua, yaitu sportmanship, dilihat dari masih banyaknya karyawan yang mengeluh terhadap pekerjaan baru yang diberikan kepadanya. Fenomena ketiga yaitu terkait dengan courtesy, yaitu masih banyaknya karyawan yang menggunakan jam istirahat tidak seperti semestinya, seperti untuk keperluan pribadi. Keempat civic virtue, fenomena yang terjadi yaitu masih kurangnya minat karyawan untuk terlibat dalam kegiatan yang di lakukan organisasi. Fenomena terakhir yaitu terkait dengan altruism yaitu perilaku menolong sesama rekan kerja yang dilihat dari karyawan bagian administrasi iklan yang sering kesulitan dalam memberikan pelayanan iklan ketika ramai yang ingin membuat iklan, tetapi karyawan lain terlihat sibuk mengerjakan pekerjaannya yang tidak terlalu mendesak.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB menurut Rohayati (2014) yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin. Pada PT Padang Intermedia Pers faktor yang sering terlihat yaitu perceived organizational support. Menurut Ajay et al. (2014) Menyatakan bahwa karyawan yang diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan membalas dengan terlibat dan menerapkan perilaku OCB .

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku OCB karyawan yaitu work engagement. Apabila seorang karyawan memiliki keterlibatan kerja yang cenderung positif dan tinggi, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi tersebut, dimana karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Seperti pendapat Macey dan Schneider (dalam Deparas, 2019) yang menyatakan bahwa employee engagement membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Karyawan yang engaged memiliki kontribusi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang engaged bekerja dengan penuh gairah dan memiliki perasaan yang mendalam terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji pengaruh H1. Perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior pada PT Padang Intermedia Pers (Padang Ekspres), H2. pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement pada PT Padang Intermedia Pers (Padang Ekspres), H3. pengaruh work engagement terhadap organizational citizenship behavior PT Padang Intermedia Pers (Padang Ekspres), H4. Work engagement memediasi pengaruh perceived organizational support terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT Padang Intermedia Pers (Padang Ekspres)

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB mencerminkan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh peran organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, dan perusahaan.

Indikator Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Organ (2006):

- a. *Altruism*, ketika karyawan membantu orang lain dengan tugas-tugas organisasional yang relevan.
- b. *Courtesy*, mereka memperlakukan orang lain dengan hormat.
- c. *Sportmanship*, keadaan karyawan untuk dapat mentolerir situasi yang kurang ideal tanpa mengeluh.
- d. *Civic virtue*, karyawan mampu bertanggung jawab dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan memiliki sikap yang prihatin terhadap kesejahteraan organisasi.
- e. *Conscientiousness*, perilaku karyawan yang mampu melampaui persyaratan minimum dari perannya di dalam organisasi.

Perceived Organizational Support

Perceived organizational support merupakan keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka

Indikator perceived organizational support yang di gunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Rhoades dan Eisenberger (2002:699):

- a. *Fairness*, merupakan keadilan yang menyangkut berbagai cara yang digunakan dalam keputusan untuk menentukan distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat bagi karyawan.

- b. Supervisor support, merupakan persepsi karyawan mengenai penghargaan yang dapat diberikan organisasi kepada mereka, dan kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Meliputi pengakuan, gaji, promosi, keamanan, asuransi dalam bekerja dsb.

Work Engagement

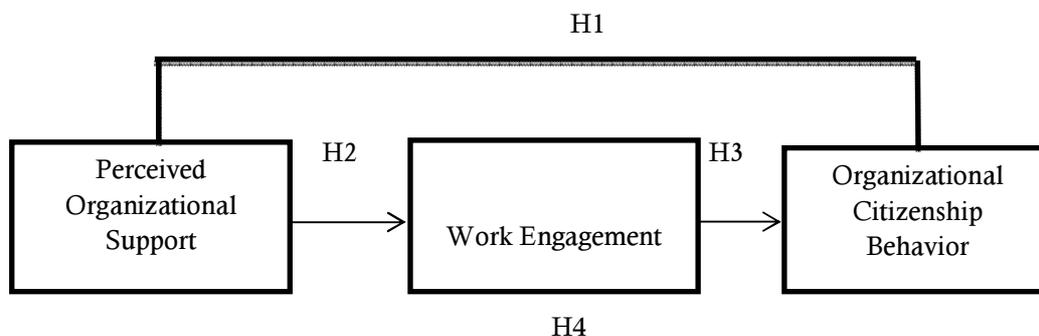
Work engagement dalam penelitian ini adalah sebagai sebuah ikatan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya sehingga karyawan menunjukkan kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi tersebut.

Variabel ini akan diukur dengan 3 indikator menurut Schaufeli dan Bakker (2004), yaitu:

- Vigor memiliki indikator tingkat energi dan stamina karyawan, kesungguhan dalam bekerja, serta kegigihan dan ketekunan.
- Dedication memiliki indikator pengorbanan tenaga, pikiran, dan tenaga, rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan.
- Absorption memiliki indikator konsentrasi, serius, dan menikmati pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat penulis rumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap work Engagement
- Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).
- Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior
- Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui work engagement.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal karena metode penelitian yang digunakan menjelaskan tentang hubungan kausal antara variabel dan metode penelitian yang digunakan juga menggambarkan hubungan atau pengaruh antar variabel, yang bertujuan mengetahui ada tidaknya hubungan sebab akibat antar variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Padang Intermedia Pers yang berjumlah 102 orang. Banyaknya sampel ditentukan menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan adalah 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 80 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *cluster propotional sampling*, artinya jumlah sampel

diambil pada setiap bidang pekerjaan yang ada pada PT Padang Intermedia Pers sesuai dengan proporsinya dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar. Metode ini digunakan untuk menjamin agar sampel yang terpilih bisa mewakili semua populasinya. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian ini adalah seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran Kuisisioner	Sumber
1	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	1. <i>Conscientiousness</i> 2. <i>Sportmanship</i> 3. <i>Civic virtue</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Altruism</i>	Sangat setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat tidak setuju	Podsakoff <i>et al.</i> , (1990)
2	<i>Perceived Organizational Support (X)</i>	1. <i>Fairness</i> 2. <i>Supervisor support</i> 3. <i>Organizational Reward and Job Condition</i>	Sangat setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat tidak setuju	Eisenberger, Robert and Robin Horington (1986)
3	<i>Work Engagement (Z)</i>	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i>	Sangat setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat tidak setuju	Schaufeli., <i>et al</i> (2002)

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penghitungan distribusi frekuensi untuk mengukur *organizational citizenship behavior* digunakan 5 indikator dengan 24 item pernyataan menunjukkan setiap indikator memiliki nilai rerata di atas 3.9 yang masih dalam kategori tinggi yang berarti dapat disimpulkan bahwa OCB pada PT Padang Intermedia Pers dikatakan tinggi atau baik, tetapi OCB PT Padang Intermedia Pers masih bisa untuk di tingkatkan.

Untuk variabel *Perceived organizational support* digunakan 3 indikator dengan 19 item pernyataan menunjukkan setiap indikator menghasilkan nilai rerata di atas 3.9 yang masih dalam kategori cukup, maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* pada PT Padang Intermedia Pers masih dikatakan belum baik, maka *perceived organizational support* pada PT Padang Intermedia Pers perlu tingkatkan.

Variabel terakhir yang digunakan adalah *Work Engagement*. Dalam mengukur *work engagement* digunakan 3 indikator dengan 17 item pernyataan menunjukkan setiap karakteristik menghasilkan nilai rerata di atas 3.8 yang berarti bahwa *work engagement* pada PT Padang Intermedia Pers dikatakan cukup dan belum optimal. Nilai rerata untuk karakteristik yang paling tinggi adalah *dedication* sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* pada PT Padang Intermedia Pers perlu untuk di tingkatkan.

Pengukuran Model (Outer Model)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Indikator yang dikatakan valid dapat dilihat dari korelasi antara indikator dengan variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai $AVE \geq 0,5$ atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki *loading factor* $\geq 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria *convergent validity* (Fornell dan Larcker dalam Sofyan, 2011). Selanjutnya untuk melihat indikator tersebut dikatakan reliabel maka nilai *composite reliability* harus diatas 0,70.

Uji Validitas konvergen

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan Smart PLS 30, melalui perhitungan PLS algorithm dengan melihat nilai *outer loading* dapat diketahui bahwa variabel *perceived organizational support*, *work engagement*, dan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari *r-tabel*, yaitu

lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang digunakan memiliki validitas yang baik. Dengan nilai AVE untuk variabel organizational citizenship behavior sebesar 0.559, variabel work engagement sebesar 0.592, variabel perceived organizational support sebesar 0.503 maka indikator-indikator pada masing-masing konstruk telah valid dengan item yang lain dalam satu pengukuran.

Uji Validitas diskriminan

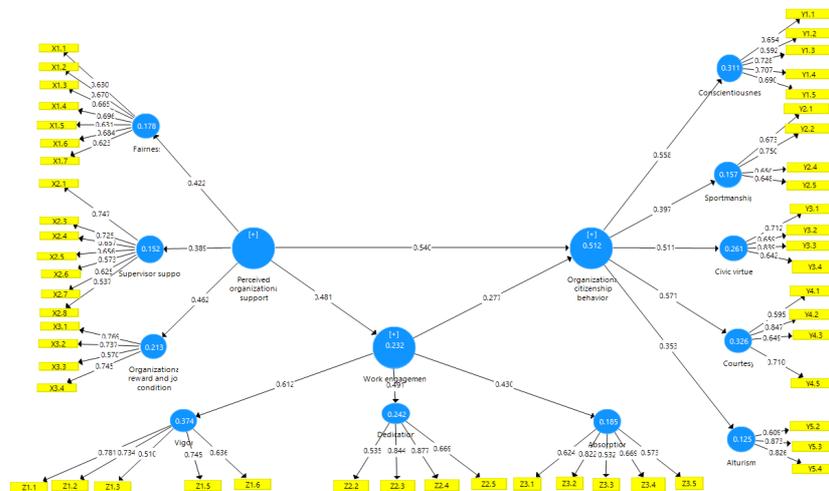
Berdasarkan hasil penelitian cross loading, didapat seluruh indikator memiliki nilai lebih besar dari 0.5 dan nilai dari indikator-indikator variabel tersebut terhadap indikator nya memiliki nilai terbesar, dibandingkan dengan nilai indikator dengan variabel lainnya. Dengan demikian seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Reliabilitas kontruk

Berdasarkan hasil perhitungan Smart PLS melalui perhitungan PLS algorithm dapat dilihat bahwa nilai Reliabilitas kontruk untuk konstruk organizational citizenship behavior, perceived organizational support dan work engagement secara berurutan adalah 0.787, 0.722, 0.813. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik karena nilai di atas 0.7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria atau reliable.

Pengukuran Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk melihat berapa persen pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen serta uji t untuk signifikansi dari variabel laten.



Gambar 2. Inner model (Boothstrapping)

Dalam menilai model dengan SmartPLS3 dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Berikut hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS3.

Tabel 2. Hasil Analisis R-square

	R Square
OCB	0.512
<i>Perceived organizational support</i>	
<i>Work engagement</i>	0.791

Sumber: Data primer yang diolah, Januari 2020

Tabel diatas menunjukkan nilai R-square variabel diperoleh sebesar 0.512 hasil ini menunjukkan 51.2% variabel organizational citizenship behavior dapat dipengaruhi oleh variabel perceived organizational support dan work engagement. Sedangkan untuk variabel work engagement diperoleh sebesar 0.791 hasil ini menunjukkan 79.1% variabel organizational citizenship behavior dan perceived organizational support dapat dipengaruhi oleh variabel work engagement.

Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan melihat t-statistic yang di hasilkan model structural (Inner model). Hipotesis penelitian dapat diterima jika $t\text{-statistic} > 1,96$. Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung melalui bootstrapping :

Pengujian Hipotesis 1 : Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel perceived organizational support dengan organizational citizenship behavior menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.858. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perceived organizational support dengan organizational citizenship behavior. Nilai koefisien jalur sebesar 0.672 berarti jika perceived organizational support semakin baik, maka penerapan organizational citizenship behavior semakin baik atau meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila perceived organizational support tidak baik, maka penerapan organizational citizenship behavior tidak baik atau rendah.

Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh work engagement terhadap perceived organizational support (OCB)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel work engagement dengan OCB menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.323. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara work engagement dengan OCB. Nilai koefisien jalur sebesar 0.539 berarti jika work engagement yang diterapkan tinggi, maka OCB semakin tinggi atau baik. Begitu pula sebaliknya, apabila work engagement rendah, maka OCB rendah atau tidak baik.

Pengujian hipotesis 3 : Pengaruh work engagement terhadap OCB

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel work engagement dengan OCB menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.548. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1.96). Hasil ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara work engagement dengan OCB. Nilai koefisien jalur sebesar 0.277 berarti jika work engagement baik, maka OCB semakin baik. Begitu pula sebaliknya, apabila work engagement tidak baik, maka OCB semakin tidak baik.

Pengujian hipotesis 4 : Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior melalui work engagement

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien variabel tidak langsung didapat nilai t-statistic pengaruh tidak langsung perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior melalui work engagement sebesar $2.191 > 1.96$, dengan original sample 0.143, dapat disimpulkan bahwa perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui work engagement pada PT Padang Intermedia Pers. Hal ini berarti bahwa apabila perceived organizational support yang ada dalam sebuah organisasi itu baik, maka akan meningkatkan secara signifikan work engagement, serta akan meningkatkan organizational citizenship behavior pada karyawan PT Padang Intermedia Pers.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis PLS variabel perceived organizational support berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior pada PT Padang Intermedia Pers. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan t hitung sebesar 4.858. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif antara perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior.

Jika karyawan di perlakukan dengan adil, di berikan dukungan dan penghargaan atas pekerjaannya dan merasa di hargai maka hal ini akan dapat meningkatkan perilaku positif yang tinggi dari karyawan untuk organisasinya. Hasil ini juga di dukung oleh studi-studi yang pernah dilakukan sebelumnya, misalnya penelitian yang dilakukan

oleh Puspitasari (2014) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan positif antara perceived organizational support dan organizational citizenship behavior. Penelitian lain yang dilakukan Wayne et al., (1997) juga menyatakan bahwa perceived organizational support akan secara positif terkait dengan perilaku organizational citizenship behavior, dan menurut Ajay et al., (2014) Menyatakan bahwa karyawan yang diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan membalas dengan terlibat dengan perilaku OCB.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil analisis PLS variabel perceived organizational support berpengaruh positif terhadap work engagement pada PT Padang Intermedia Pers. Karena dari hasil perhitungan diperoleh nilai t- statistic sebesar 5.323. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif antara perceived organizational support dengan work engagement.

Jadi dapat disimpulkan apabila karyawan percaya bahwa organisasi menyediakan dukungan yang mereka perlukan, menilai kontribusi mereka, dan peduli tentang kesejahteraan mereka, maka hal ini dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Karena work engagement mencerminkan bagaimana kesetiaan dan keterikatan individu dalam organisasinya.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Caesens dan F. Stinglhamber (2014) yang menyatakan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif dan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Aryaningtyas dan Suharti (2013) yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Engagement merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas (kinerja), sehingga sangat penting bagi pengelola organisasi untuk berfokus meningkatkan engagement karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Work Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis PLS variabel work engagement berpengaruh positif terhadap OCB pada PT Padang Intermedia Pers. Karena dari hasil perhitungan diperoleh nilai t- statistic sebesar 2.548. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif antara employee engagement dengan OCB.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan mampu untuk engaged pada perusahaan tempat ia bekerja dengan baik, maka hal tersebut juga dapat meningkatkan perilaku positif karyawan atau disebut OCB terhadap organisasinya, hal ini dikarenakan work engagement di anggap dapat memicu timbulnya perilaku OCB dalam organisasi.

Hasil studi dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara work engagement dan organizational citizenship behavior. Hasil ini juga didukung oleh studi-studi yang pernah dilakukan sebelumnya, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk., (2013) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara work engagement dan organizational citizenship behavior (OCB) dan juga studi yang dilakukan oleh Khand dan Malik (2017) yang menyatakan bahwa work engagement secara positif berkaitan dengan perilaku OCB

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan work engagement sebagai variabel mediasi pada PT Padang Intermedia Pers. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara perceived organizational support dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT Padang Intermedia Pers (padang ekspres).
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara perceived organizational support dengan work engagement pada PT Padang Intermedia Pers (padang ekspres). Hal ini berarti ketika perceived organizational support yang dirasakan baik maka akan mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan work engagement (keterlibatan kerja) yang baik juga pada PT Padang Intermedia Pers.
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara work engagement dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT Padang Intermedia Pers.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan serta positif antara perceived organizational support dengan organizational citizenship behavior melalui work engagement pada karyawan PT Padang Intermedia Pers.

Implikasi penelitian

Implimentasi dari hasil penelitian ini, diketahui bahwa organizational citizenship behavior dipengaruhi oleh variabel perceived organizational support, dan work engagement. Sehingga ini dapat dijadikan pedoman bagi pihak pengambil keputusan pada PT Padang Intermedia Pers (padang ekspres), upaya untuk meningkatkan perceived organizational support yang nantinya akan meningkatkan work engagement karyawan guna memicu keinginan karyawan untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi. Hasil dari model teoritis penelitian ini menjelaskan bahwa perceived organizational support mempengaruhi organizational citizenship behavior secara langsung ataupun melalui work engagement.

Daftar Rujukan

- Agarwal Upasna A. 2013. Examining The Impact Of Social Exchange Relationship On Innovative Work Behaviour". *Team Performance Management* Vol. 20 No. 3
- Ahmad, ifzal and Zafar, Muen Aizaz. 2018. Impact Psychological Contract Fulfillment On Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management* Vol. 30 No. 2
- Rohayati, Ai. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Study & Management Research* Vol XI No. 1
- Ajay, K., Jain Sabir I, and Giga Carry L. Cooper. 2014. Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organisational stressors and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. 21 Iss 3 pp. 313 – 334
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Aryaningtyas A. Triani dan Lili Suharti. 2013. Keterlibatan kerja sebagai pemediasi pengaruh kepribadian proaktif dan persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. vol.15 No. 1
- Caesens, Gaetane. 2016. Perceived Organizational Support And Well-Being: A Weekly Study. *Journal Of Managerial Psychology* Vol. 31 No. 7
- Cheung, Millissa F.Y. 2013. The Mediating Role Of Perceived Organizational Support In The Effects Of Interpersonal And Informational Justice On Organizational Citizenship Behavior. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 34 No. 6
- Chih, Huang Liang, Chun-Hui Su, Cheng-Chen Lin dan Szu-Chi Lu. 2019. Theinfluence of abusive supervision on employees' motivation and extra-role behaviors The daily-basis investigation. *Chinese Management Studies*.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., and Davis-LaMastro, V., 1990. Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology* 75 (1), pp: 51–59
- Flippo, B. Edwin. 1998. *Manajemen Personalia*. Pt.GeloraAksara Pratama. Erlangga
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural equation modeling metode alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grace Susilowati & Man Cholichul Hadi. 2013. Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 2 No. 2
- Hyun-han, Seung. Yoon, Dong-Yoon. Suh, Boyung. and Chae Cungil. 2018. Organizational Support On Knowledge Sharing: A Moderated Mediation Model Of Job Characteristics And Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Of Knowledge Management*.

- Huang, Liang-Chih. Su, Chun-Hui. Lin Cheng-chen and Lu Szu-Chi. 2019. The Influence Of Abusive Supervision On Employees' Motivation And Extra-role Behaviors: The Daily-basis Investigation. *Chines Management Studies*
- Kataria, Aakanksha Katarina. Garg, Pooja and Rastogi, Renu. 2019. Do High-performance HR Practices Augment OCBs? The Role Of Psychological Climate And Work Engagement. *International Journal Of Productivity And Performance Management* Vol. 21 No. 3
- Luthfianita Novira & S. Martono. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. Vol. 4 No. 3
- Meyer, Aldira G. 2012. Meningkatkan keterikatan kerja melalui intervensi terhadap kegiatan berbagai pengetahuan. Studi mengenai assesor unit kerja XyZ di PT ABC Indonesia. Tesis fakultas psikologi Universitas Indonesia.
- Podsakoff M. et al., 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. Vol. 26, No. 3, 513–563.
- Organ DW (1988) *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington Books: Lexington
- Organ, Dennis W, Philip M.Podsakoff.Scott B. Mackenzie.2006. *Organizational Citizenship Behavior : : Its Nature And Antecedent, And Consequences*. USA :Sage Publications,Inc.
- Ram, Padmakumar & Gantasala V. Prabhakar. 2011. The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*. Vol. 1, pp.47-61
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of literature . *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87 hal. 698-714.
- Riduwan. 2011. *Dasar-dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta
- Rohayati, Ai. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Study & Management Research*. Vol XI, No. 1
- Robbins SP, dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Runhaar, Piety. Judith Koenermann dan Karin Sanders. 2013. Teacher's organizational citizenship behavior: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader member exchange. *Teaching and teacher education*.
- Schaufeli, Wilmar B dan Arnold B Bakker. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample sstudy. *Journal of organizaational behavior*. Vol. 25.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research methods for Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulea, Coralia. Virga, Delia and Schaufeli, Wilmar. 2012. Work Engagement As Mediator Between Job Characteristicts And Positive And Negative Extra-role Behaviors. *Career Development International* Vol. 17 No. 3
- Supranto, J. 2001. *Statistik teori dan aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Wayne J. Sandy, Lynn M. Shore and Robert C. Liden. 1997. Perceived organizational support and Leader member exchange: A social exchange perspective. *The Academy of Management Journal*. Vol. 40 No. 1
- Wen, Ji. Li, Yina. and Hou Pingping. 2016. Customer Mistreatment Behavior And Hotel Employee Organizational Citizenship Behavior. *Nankai Business Review International* Vol. 7 No. 3.