

Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewargaan Organisasional pada Karyawan PT. X

The Correlation Between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior in Employees of PT. X

Ayu Larasati^{1*}, Selly Astriana¹

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, Indonesia

*larasatiayulari@student.uns.ac.id

Abstract. *Organizational citizenship behavior is voluntary action carried out by employees that is not within the exact job description to increase the effectiveness of company performance. One of the determining factors of organizational citizenship behavior is perceived organizational support. Perceived organizational support is the belief that the company provides an appropriate level of appreciation for employees. Perceived organizational support could foster responsibility, positive feelings, and self-identification within the company, increasing the tendency toward organizational citizenship behavior. This research examines the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. In this research, the relationship between variables was studied on 124 employees of PT. X, which is based in Karanganyar, Central Java. The research subject was determined using the quota sampling method. In more detail, the research subject comprises 71 male employees and 53 female employees aged 19–55 years old. Perceived organizational support was measured using the adaptation and modification of the Eisenberger et al. (1986) scale, with a reliability coefficient of 0.849. Organizational citizenship behavior was measured using an organizational citizenship behavior scale created by researchers with a reliability coefficient of 0.904. The research data was analyzed using simple linear regression and obtained a significance value of 0.000 (<0.05), so it can be concluded that there is a relationship between perceptions of organizational support and organizational citizenship behavior in employees of PT. X.*

Keywords: *organizational citizenship behavior; perceived organizational support; positive feelings; responsibility; self-identification*

Abstrak. Perilaku kewargaan organisasional adalah segala tindakan sukarela yang dilakukan karyawan di luar tugas resmi perusahaan sehingga meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan. Salah satu faktor penentu perilaku kewargaan organisasional pada karyawan adalah persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi adalah kepercayaan bahwa perusahaan memberikan apresiasi yang sesuai atas kontribusi karyawan serta memiliki kepedulian terhadap karyawan. Persepsi dukungan organisasi dapat membentuk tanggung jawab, perasaan positif, dan identifikasi diri dengan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kecenderungan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional. Dalam penelitian ini, hubungan kedua variabel tersebut diteliti pada 124 karyawan PT. X yang berpusat di Karanganyar, Jawa Tengah. Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan metode *quota sampling* dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 71 karyawan laki-laki dan 53 karyawan perempuan dalam rentang usia 19–55 tahun. Persepsi dukungan organisasi diukur menggunakan hasil adaptasi dan modifikasi skala persepsi dukungan organisasi milik Eisenberger et al. (1986) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,849. Perilaku kewargaan organisasional diukur menggunakan skala perilaku kewargaan organisasional yang

disusun oleh peneliti dengan koefisien reliabilitas 0,904. Data penelitian kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan PT. X.

Kata Kunci: identifikasi diri; perasaan positif; perilaku kewargaan organisasional; persepsi dukungan organisasi; tanggung jawab

Pendahuluan

Perilaku kewargaan organisasional merupakan salah satu variabel penting dalam manajemen efektivitas kinerja perusahaan (Griffin et al., 2019). Menurut Pickford dan Joy (2016), perilaku kewargaan organisasional merupakan salah satu determinan perusahaan untuk bertahan menghadapi perubahan dan situasi yang tidak terprediksi. Organ (2017) menjelaskan bahwa perilaku kewargaan organisasional merupakan cerminan perilaku kooperatif dan kontributif informal karyawan. Perilaku ini dilakukan karyawan di luar tugas resmi dan tidak berada dalam sistem *rewards* kontraktual perusahaan namun dapat membantu efektivitas kinerja perusahaan serta pelaksanaannya terjadi secara sukarela (Organ, 1988). Zeyada (2018) memaparkan bahwa perilaku tersebut merupakan perilaku kerja yang dilakukan berdasarkan inisiatif pribadi, tanpa keterpaksaan, tidak ditujukan untuk memenuhi kepuasan individu secara personal dan tidak secara eksplisit ditujukan pada sistem administratif perusahaan namun memiliki dampak pada keberhasilan objektif perusahaan.

Perilaku kewargaan organisasional berasal dari kombinasi kompleks faktor individu, sosial, dan organisasional (Griffin et al., 2019). Klotz dan Bolino (2022) menjelaskan bahwa salah satu faktor pendukung inisiasi perilaku kewargaan organisasional adalah dukungan yang efektif melalui pemahaman atas kebutuhan karyawan yang diberikan perusahaan. Dukungan perusahaan yang setara dengan pemenuhan kebutuhan karyawan secara jasmani maupun rohani akan membentuk persepsi dukungan organisasi yang positif (Sun, 2019). Luthans et al. (2021) menjelaskan bahwa dari tiga faktor penentu perilaku kewargaan organisasional, yaitu kepribadian, sikap kerja, dan persepsi dukungan organisasi, persepsi bahwa karyawan diperlakukan secara adil dalam lingkungan kerja yang memengaruhi bagaimana terbentuknya persepsi dukungan organisasi pada karyawan. Hal tersebut merupakan faktor yang lebih utama dibandingkan faktor-faktor lain (Luthans et al., 2021).

Persepsi dukungan organisasi adalah kepercayaan bahwa perusahaan memberikan apresiasi yang sesuai atas kontribusi yang diberikan serta memiliki rasa kepedulian pada karyawan (Eisenberger et al., 1986). Hal ini menjelaskan hubungan karyawan dengan perusahaan melalui pandangan individualistik, di mana karyawan melakukan personifikasi terhadap perusahaan sehingga terbentuk pemaknaan, penilaian, dan prediksi perlakuan

perusahaan terhadap karyawan (Eisenberger et al., 2020). Hasil penelitian Sari (2022) menunjukkan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kecenderungan perilaku kewargaan organisasional. Hapsari (2021) juga memaparkan adanya korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional. Temuan penelitian yang menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut terdapat dalam beberapa penelitian lain, yaitu penelitian Adekanmbi dan Ukpere (2021), Alshaabani et al. (2021), Andriyanti dan Supartha (2021), Aprilani et al. (2021), Gupta (2019), Jamil et al. (2019), Joy dan Sidhique (2016), Partina et al. (2017), Priskila et al. (2021), Putra dan Sriathi (2017), Sahrah (2018), serta Siregar dan Hadiyani (2019).

PT. X ialah perusahaan di bidang industri pengolahan makanan yang berpusat di Karanganyar, Jawa Tengah. PT. X berfokus pada pemenuhan kebutuhan produk berkualitas dan layanan yang baik bagi konsumen. Oleh karena itu, karyawan di PT. X diharapkan dapat memberikan usaha ekstra untuk menjaga kualitas dan citra layanan perusahaan di masyarakat. Sebagai upaya untuk mendorong karyawan memberikan usaha ekstra dalam kontribusi yang dilakukan, PT. X memberikan dukungan secara finansial maupun non-finansial. Dukungan non-finansial yang diberikan tercermin antara lain dengan memberikan jadwal libur pekanan yang seimbang dengan hari kerja, bimbingan kerohanian, pelatihan untuk menambah kompetensi sesuai bidang pekerjaan, instruksi harian dari masing-masing kepala divisi yang bertujuan membangkitkan semangat karyawan dan penghargaan karyawan berprestasi berupa umroh.

Dukungan-dukungan tersebut mengindikasikan adanya kecenderungan pembentukan persepsi dukungan organisasi yang baik pada karyawan PT. X. Sesuai temuan penelitian sebelumnya, hal tersebut dapat meningkatkan kecenderungan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan. Namun, hasil penelitian Ansori dan Wulansari (2021), Jehanzeb (2020), Linda et al. (2019), serta Mariana et al. (2021) memperlihatkan adanya persepsi dukungan organisasi yang cukup baik tidak serta merta mempengaruhi kecenderungan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan. Berdasarkan uraian hasil beberapa penelitian sebelumnya tersebut, masih terdapat kontradiksi terkait korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk menganalisis secara lebih dalam bagaimana hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan di PT. X.

Metode

Populasi pada penelitian ini adalah 179 karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. X. Perhitungan jumlah sampel berdasarkan Rumus Yamane dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono, 2019) menunjukkan sebanyak 124 karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. X

dibutuhkan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengambilan sampel memakai teknik non-probabilitas, yakni *quota sampling*, dimana pengambilan sampel menyesuaikan kebutuhan jumlah sampel dari keseluruhan populasi penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah skala psikologi berjenis *self-report scale*, yaitu skala persepsi dukungan organisasi dan skala perilaku kewargaan organisasional. Perilaku kewargaan organisasional diukur memakai skala yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dijabarkan oleh Organ et al. (2006) berdasarkan definisi perilaku kewargaan organisasional milik Organ (1988). Terdapat tujuh aspek penyusun perilaku kewargaan organisasional yang dikemukakan Organ et al. (2006), yaitu perilaku membantu, sikap sportif, loyalitas organisasional, kepatuhan organisasional, inisiatif individual, nilai kewargaan, dan pengembangan diri. Terdapat total 40 aitem (23 *favorable*, 17 *unfavorable*). Persepsi dukungan organisasi diukur menggunakan skala hasil adaptasi dan modifikasi skala milik Eisenberger et al. (1986). Adaptasi dilakukan dengan menerjemahkan skala dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Peneliti kemudian memodifikasi beberapa aitem dalam skala dan mengembangkan aspek skala yang semula unidimensional menjadi skala dengan dua dimensi, yaitu Persepsi Kepuasan Perusahaan terhadap Karyawan dan Kepedulian Perusahaan terhadap Karyawan. Skala ini terdiri dari 36 butir aitem (19 *favorable*, 17 *unfavorable*).

Sebelum melakukan pengambilan data, dilakukan uji coba instrumen penelitian untuk memperoleh validitas dan reliabilitas skala penelitian. Hasil uji coba instrumen menunjukkan bahwa 19 dari 40 aitem skala perilaku kewargaan organisasional terbukti valid dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,849 (9 *favorable*, 10 *unfavorable*). Sementara itu, sebanyak 24 dari 36 aitem skala persepsi dukungan organisasi terbukti valid dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,904 (12 *favorable*, 12 *unfavorable*).

Peneliti membagikan dan mengumpulkan kuesioner di kantor pusat PT. X pada saat jam istirahat kerja dan saat perusahaan melaksanakan *gathering* bulanan seluruh karyawan. Peneliti juga menitipkan beberapa kuesioner melalui perwakilan divisi SDM PT. X untuk disampaikan pada karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. X yang berada di kantor cabang. Pengumpulan data dilaksanakan dalam rentang waktu 24 Maret – 25 Juni 2023, terkumpul sebanyak 124 data dengan rincian 58 data dari karyawan bagian produksi dan 66 data dari karyawan bagian pemasaran PT. X. Dari data yang terkumpul tersebut, didapatkan informasi demografis sampel penelitian yaitu sebanyak 71 karyawan laki-laki dan 53 karyawan perempuan dalam rentang usia 19–55 tahun dengan rentang masa kerja kurang dari 1 tahun hingga lebih dari 2 tahun. Teknik analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.0 for windows.

Analisis regresi linear sederhana ini dilaksanakan setelah data penelitian memenuhi asumsi residual berdistribusi normal, tidak ada heteroskedastisitas, dan asumsi linearitas.

Hasil

Berdasarkan hasil analisis data hipotetik dan data empirik penelitian, didapatkan analisis deskriptif penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Norma	Kategorisasi	Jumlah Responden	%
Perilaku	$19 \leq X < 38$	Rendah	0	0%
Kewargaan	$38 \leq X < 57$	Sedang	44	35,5%
Organisasional	$57 \leq X \leq 76$	Tinggi	80	64,5%
Persepsi Dukungan	$24 \leq X < 48$	Rendah	0	0%
Organisasi	$48 \leq X < 72$	Sedang	85	68,5%
	$72 \leq X \leq 96$	Tinggi	39	31,5%

Berdasarkan data tersebut, masing-masing variabel pada subjek penelitian dibagi ke tiga kategori yakni rendah, sedang, dan tinggi. Sebanyak 35,5% karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. X berada pada kategorisasi sedang terkait variabel perilaku kewargaan organisasional, sementara itu 64,5% karyawan berada pada kategorisasi tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. X memiliki kecenderungan perilaku kewargaan organisasional yang tinggi. Berdasarkan kategorisasi pada tabel 1, sebanyak 68,5% karyawan memiliki persepsi atas dukungan organisasi yang positif pada tingkat sedang dan sebanyak 31,5% karyawan berada pada kategorisasi tinggi mengenai persepsi dukungan organisasi yang positif.

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Persepsi Dukungan	31,470	3,632		8,665	,000
Organisasi	,387	,052	,555	7,379	,000

Berdasar pada hasil pengujian regresi linear sederhana, didapati nilai signifikansi 0,000 (<0,05), maka dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada karyawan PT. X

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (Sumbangan Efektif)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 ^a	,309	,303	3,794

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi

Tabel 3 memperlihatkan bahwa model regresi memiliki koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,309. Hal tersebut memperlihatkan bahwa persepsi dukungan organisasi menyumbang sebesar 30,9% terhadap kecenderungan inisiasi perilaku kewargaan organisasional.

Penelitian ini juga menambahkan analisis tambahan berupa deskripsi variabel dependen ditinjau dari jenis kelamin, masa kerja, dan usia.

Tabel 4.
Kategorisasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	N	Mean
Perilaku Kewargaan Organisasional	Laki-laki	71	57,38
	Perempuan	53	59,19

Berdasarkan tabel 4, sebaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 71 subjek laki-laki dan 53 subjek perempuan. Berikut hasil uji *independent sample t-test* untuk mengetahui indikasi perbedaan kecenderungan perilaku kewargaan organisasional ditinjau dari jenis kelamin:

Tabel 5.
Hasil Uji Independent Sample t-test Variabel Dependen ditinjau dari Jenis Kelamin

			Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
			F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
Perilaku Kewargaan Organisasional	Equal variances assumed		,542	,463	-2,227	122	,028
	Equal variances not assumed				-2,194	105,384	,030

Berdasarkan data tersebut, didapatkan nilai signifikansi 0,028 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan pada variabel perilaku kewargaan organisasional dilihat dari jenis kelamin.

Tabel 6.
Deskripsi Variabel Dependen ditinjau dari Masa Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
< 1 Tahun	36	59,67	3,764	,627	58,39	60,94	52	68
1-2 Tahun	38	58,50	4,209	,683	57,12	59,88	50	68

> 2 Tahun	50	56,80	4,969	,703	55,39	58,21	48	75
Total	124	58,15	4,544	,408	57,35	58,96	48	75

Berdasar pada tabel 6, sebaran kategorisasi masa kerja subjek penelitian adalah sebanyak 36 karyawan merupakan pekerja dengan kurun waktu kurang dari 1 tahun, 38 karyawan pekerja dengan kurun waktu 1-2 tahun, dan 50 karyawan merupakan pekerja dengan kurun waktu lebih dari 2 tahun.

Tabel 7.

Hasil Uji One Way Anova Variabel Dependen ditinjau dari Masa Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	178,589	2	89,294	4,575	,012
Within Groups	2361,500	121	19,517		
Total	2540,089	123			

Berdasar pada tabel 7, nilai signifikansi temuan pengujian *one way anova* sebesar 0,012 ($p < 0,05$) mengindikasikan adanya perbedaan tingkat perilaku kewargaan organisasional ditinjau dari masa kerja. Berikut perbedaan kecenderungan inisiasi perilaku kewargaan organisasional ditinjau dari tiga kategorisasi masa kerja:

Tabel 8.

Deskripsi Variabel Dependen ditinjau dari Perbandingan Tiga Kategorisasi Masa Kerja Karyawan

(I) Masa_Kerja	(J) Masa_Kerja	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
< 1 Tahun	1-2 Tahun	1,167	1,027	,775	-1,33	3,66
	> 2 Tahun	2,867*	,966	,011	,52	5,21
1-2 Tahun	< 1 Tahun	-1,167	1,027	,775	-3,66	1,33
	> 2 Tahun	1,700	,951	,229	-,61	4,01
> 2 Tahun	< 1 Tahun	-2,867*	,966	,011	-5,21	-,52
	1-2 Tahun	-1,700	,951	,229	-4,01	,61

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Berdasar pada tabel 8, terdapat indikasi perbedaan perilaku kewargaan organisasional yang signifikan antara karyawan yang termasuk dalam kategorisasi masa kerja kurang dari 1 tahun dengan karyawan yang termasuk dalam kategorisasi masa kerja lebih dari 2 tahun dengan nilai signifikansi 0,011 ($< 0,05$). Sementara itu, karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun tidak menunjukkan indikasi perbedaan kecenderungan perilaku kewargaan organisasional dengan karyawan bermasa kerja kurang dari 1 tahun maupun lebih dari 2 tahun.

Tabel 9.

Kategorisasi Responden Berdasarkan Usia

	Usia	N	Mean
Perilaku Kewargaan Organisasional	Dewasa Muda	117	57,89
	Dewasa Madya	7	62,57

Berdasar tabel 9, jumlah karyawan yang termasuk dalam usia Dewasa Muda (19–40 tahun) adalah sebanyak 117 karyawan, sementara itu sebanyak 7 karyawan termasuk dalam rentang usia Dewasa Madya (41-65 tahun).

Tabel 10.
Hasil Uji Independent Sample t-test Variabel Dependen ditinjau dari Usia

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Perilaku Kewargaan Organisasional	Equal variances assumed	4,877	,029	-2,716	122	,008
	Equal variances not assumed			-1,660	6,236	,146

Berdasarkan tabel 10, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan ada perbedaan yang signifikan pada variabel perilaku kewargaan organisasional ditinjau dari usia yang terbagi menjadi dua kelompok yaitu usia dewasa muda (19-40 tahun) dan usia dewasa madya (41-65 tahun).

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini memperlihatkan karyawan PT. X mempunyai persepsi yang positif atas dukungan organisasi yang dimiliki karyawan PT. X. Secara lebih rinci, mayoritas karyawan mempunyai persepsi yang positif atas dukungan organisasi pada tingkat sedang, yaitu sebanyak 68,5%, sedangkan 31,5% lainnya berada pada kategorisasi tinggi mengenai persepsi atas dukungan organisasi yang positif. Selaras dengan tingkat persepsi yang positif atas dukungan organisasi tersebut, hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa karyawan PT. X memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku kewargaan organisasional pada tingkat sedang dan tinggi. Mayoritas karyawan (64,5%) berada pada kategorisasi tinggi, sedangkan 35,5% lainnya berada dalam kategorisasi sedang.

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan hipotesis mengenai adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan PT. X dapat diterima. Nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi positif memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi yang karyawan PT. X, kecenderungan perilaku kewargaan organisasional dilakukan oleh karyawan semakin besar. Berdasarkan nilai *R Square* pada hasil analisis hipotesis, sebesar 30,9% faktor determinan perilaku kewargaan organisasional adalah persepsi dukungan organisasi, sedangkan 61,9% lainnya terpengaruh oleh variabel lainnya.

Temuan itu selaras dengan temuan studi Sahrah (2018), bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 26,2% terhadap perilaku kewargaan organisasional, sementara 72,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik individu, karakteristik tugas, dan karakteristik pemimpin. Penjelasan tersebut sesuai dengan pemaparan Osman et al. (2019) yang menyebutkan bahwa mayoritas faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional telah tergabung dalam empat kategorisasi faktor yang dikemukakan oleh Podsakoff et al. (2000) yakni perilaku kepemimpinan, tipe organisasi, tipe tugas, dan sifat khas individu. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor determinan lain (61,9%) yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai faktor individual berupa kepribadian dan sikap kerja (Luthans et al., 2021), faktor karakteristik tugas, dan perilaku kepemimpinan (Sahrah, 2018).

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Siregar dan Hadiyani (2019) yang memperlihatkan persepsi dukungan organisasi mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional secara positif sebesar 38,2%. Siregar dan Hadiyani (2019) menjelaskan bahwa pengaruh positif tersebut memperlihatkan karyawan dengan persepsi yang baik atas dukungan organisasi akan memiliki kecenderungan perilaku kewargaan organisasional yang lebih tinggi. Siregar dan Hadiyani (2019) kemudian menjelaskan bahwa pengaruh positif tersebut sesuai dengan landasan konsep pertukaran sosial. Eisenberger et al. (2020) menjelaskan bahwa pertukaran sosial yang berbasis pada prinsip resiprositas menyebabkan pembentukan rasa tanggung jawab atas dukungan yang diberikan perusahaan pada karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk membalas dukungan tersebut dengan meningkatkan perilaku kewargaan organisasional.

Selain membentuk rasa tanggung jawab, berdasarkan konsep pertukaran sosial, persepsi dukungan organisasi dapat menimbulkan perasaan positif pada organisasi sehingga memicu karyawan untuk melakukan perilaku positif di tempat kerja (Eisenberger et al., 2020). Hal tersebut selaras dengan penjelasan Spence et al (2014) bahwa perasaan positif terbukti menjadi pendorong terbentuknya perilaku kewargaan organisasional. Sementara itu, melalui konsep identifikasi diri, dimensi persepsi kepuasan perusahaan terhadap karyawan memunculkan perasaan diterima dan dihargai sebagai bagian dari perusahaan sehingga pemenuhan sosio emosional karyawan terpenuhi kemudian meningkatkan kecenderungan perilaku kewargaan organisasional (Kurtessis et al., 2017). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Junio dan Sintaasih (2019), bahwa korelasi positif persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional dapat dipicu oleh identifikasi diri karyawan terhadap perusahaan.

Temuan uji beda dalam penelitian ini memperlihatkan adanya perbedaan yang signifikan atas kecenderungan perilaku kewargaan organisasional ditinjau dari jenis kelamin, masa kerja, dan usia. Hasil analisis tambahan tersebut menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki kecenderungan perilaku kewargaan organisasional yang lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki. Selaras dengan temuan studi Watty-Benjamin dan Udechukwu (2014) serta Mirkovic dan Cizmic (2019) yang memperlihatkan bahwa jenis kelamin mempengaruhi kecenderungan perilaku kewargaan organisasional, perempuan mempunyai indikasi lebih tinggi dalam keterlibatannya pada tindakan tersebut dibanding dengan laki-laki. Allen dan Jang (2018) kemudian menjelaskan perbedaan ini melalui pandangan psikologi sosial. Perempuan dipandang memiliki orientasi kepedulian terhadap orang lain yang lebih tinggi dibanding laki-laki sehingga memiliki kecenderungan untuk terlibat dalam perilaku kooperatif seperti perilaku kewargaan organisasional. Namun, Allen dan Jang (2018) menggarisbawahi bahwa perempuan memiliki kecenderungan perilaku kewargaan organisasional yang dilandasi oleh altruisme.

Masa kerja juga mempengaruhi kecenderungan perilaku kewargaan organisasional. Dalam hasil analisis tambahan diketahui karyawan yang baru bekerja di bawah 1 tahun mempunyai kecenderungan terlibat perilaku kewargaan organisasional lebih besar dibanding karyawan yang telah bekerja di atas 2 tahun. Selaras dengan hasil penelitian Farhiya et al. (2023) yang menemukan bahwa semakin lama masa kerja karyawan, semakin rendah kecenderungan inisiasi perilaku kewargaan organisasional. Karyawan dengan masa kerja lebih singkat cenderung menunjukkan kreativitas yang lebih tinggi, lebih berambisi, dan ingin berkontribusi lebih dalam perusahaan sehingga mempunyai indikasi lebih besar menginisiasi perilaku kewargaan organisasional (Kurniawati, 2018).

Jika ditinjau dari usia, karyawan yang termasuk dalam usia dewasa madya (41-65 tahun) memiliki kecenderungan perilaku kewargaan organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang termasuk dalam usia dewasa muda (19-40 tahun). Sejalan dengan temuan studi Mohammad et al. (2010) serta Mirkovic dan Cizmic (2019) yang menemukan bahwa karyawan dengan usia yang lebih tua cenderung memiliki kemungkinan untuk terlibat dalam perilaku kewargaan organisasional dibanding dengan karyawan dengan usia yang lebih muda. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan melalui teori perkembangan psikososial Erikson di mana individu dewasa madya berada dalam tahap psikososial untuk memenuhi kebutuhan untuk berkontribusi terhadap sosial sehingga memiliki kecenderungan kepedulian terhadap orang lain yang lebih tinggi (Gross, 2020).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan PT. X. Semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi yang positif maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan. Persepsi dukungan organisasi menyumbang sebesar 30,9% terhadap tingkat perilaku kewargaan organisasional. Temuan ini menambah literatur terkait hubungan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan sektor industri pengolahan, yaitu PT. X sebagai tempat subjek penelitian bekerja. Mayoritas penelitian pendahulu berfokus pada karyawan industri pelayanan, kesehatan, dan teknologi. Dengan adanya temuan ini, menunjukkan bahwa dinamika persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan industri pengolahan juga tergolong signifikan.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, jika ditinjau dari tingkat persepsi dukungan organisasi positif pada karyawan PT. X, mayoritas karyawan berada pada tingkat sedang. Sebagai salah satu upaya mempertahankan kualitas kerja karyawan terutama pada pengembangan perilaku ekstra karyawan, PT. X dapat mempertahankan bentuk-bentuk dukungan organisasi yang telah diberikan pada karyawan saat ini. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan variabel lain selain persepsi dukungan organisasi, seperti karakteristik individu, karakteristik tugas, dan karakteristik perilaku kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- Adekanmbi, F. P., & Ukpere, W. I. (2021). Employee Participation in Decision-Making And Perceived Employee Participation In Decision-Making And Perceived Organizational Support As Predictors Of Organizational Citizenship. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 25(3).
- Allen, T. D. & Jang, S. (2018). Gender and Organizational Citizenship Behavior. In P. M. Podsakoff, S. B. Mackenzie, & N. P. Podsakoff (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior* (pp. 221-238). New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190219000.013.12>
- Alshaabani, A., Naz, F., & Magda, R. (2021). *Impact of Perceived Organizational Support on OCB in the Time of COVID-19 Pandemic in Hungary: Employee Engagement and Affective Commitment as Mediators*.
- Ansori, M. A. & Wulansari, N. A. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Capital on OCB: Mediating Role of Engagement. *Diponegoro International Journal of Business*, 4(2), 69-81. <https://doi.org/10.14710/dijb.4.2.2021.69-81>
- Aprilani, D., Rivai, F., Maidin, A., Noor, N. B., & Muhammad, L. (2021). *The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior Nurse Dr. Tadjuddin Chalid*. 12(12), 4138-4146.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology*. 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Rhoades S. L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Farhiya, D., Noermijati, & Waluyowati, N.P. (2023). The Effect of Workload on Job Satisfaction with Mediation of Job Stress and Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study On Employees Of PT X). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 3(4), 1114–1120. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v3i4.963>
- Griffin, R. W., Philips, J. M., & Gully, S. M. (2019). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations—Thirteenth Edition*. Cengage.
- Gross, Yael. (2020). Erikson's Stages of Psychosocial Development. In Carducci, B. J., Nave, C. S., Mio, J. S., & Riggio R. E. (Eds.). *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. doi: 10.1001/9781118970843
- Gupta, V. (2019). *Impact of Perceived Organisational Support on Organisational Citizenship Behaviour on Health Care and Cure Professionals Support on Organisational Citizenship Behaviour On Health Care And*. 19(1).
- Hapsari, R. M. (2021). Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior on Go-Jek's Employees and Drivers. *International Journal of Research Publications*, 87(1), 260–265. <https://doi.org/10.47119/ijrp1008711020212405>
- Jamil, J., Rathore, K., Qaiser, A., & Kanwal, F. (2019). Does Perceived Organizational Support Influence Organizational Citizenship Behavior? Evidence from Telecom Sector in Lahore, Pakistan. *Journal Pakistan Vision*, 20(1), 1–25. http://pu.edu.pk/images/journal/studies/PDF-FILES/6_v20_1_19.pdf
- Jehanzeb, K. (2020). Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior?: Person–organization fit as moderator. *European Journal of Training and Development*, 44(6–7), 637–657. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0032>
- Joy, M. M., & Sidhique, F. (2016). A Study on the Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors in the Software Industry. *International Journal of Science Technology and Management*, 5(08), 243–250.
- Klotz, A. C. & Bolino, M. C. (2022, 15 September). When Quiet Quitting Is Worse Than the Real Thing. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh *quality of work life* terhadap *work engagement* dan *organizational citizenship behaviour* pada perusahaan elektronik di Surabaya. *Agora*, 6(2).
- Linda, M. R., Yonita, R., & Silvia, E. D. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. 97(*Piceeba*), 702–707. <https://doi.org/10.2991/piceeba-19.2019.76>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (Fourteenth Edition)*. Information Age Publishing.
- Mariana, A., Hadianto, B., Nur, N., & Suyanto, C. (2021). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Economics and Business*, 4(4). <https://doi.org/10.31014/aior.1992.04.04.390>
- Mirkovic, B. & Cizmic, S. (2019). Demographic Characteristics and Organizational Citizenship Behavior of Employees. *Work Psychology*, 4, 54–56.
- Mohammad, J., Habib, F. Q. & Zakaria, S. (2010). Organizational citizenship behavior and

- commitment: do age and tenure make any difference?. *Journal BMQR*, 1 (3).
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (2017). Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80(17.1-17.12). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications.
- Osman, R. H., Abdul G. M., & Alis, N. (2019). Antecedents of Organizational Citizenship Behaviour Among Public / Civil Employees: a Scoping Review. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4(32), 338–350. <https://doi.org/10.35631/ijepc.4320029>
- Partina, A., Harsono, M., Runing, Sri H. & Haryono, T. (2017, 9-10 Agustus). The Role of Perceived Organizational Support in The Relationship between Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior [Conference Session]. *The 4th International Conference on Business, Economics, and Social Sciences (ICBESS)*, Yogyakarta, Indonesia.
- Pickford, H. C. & Joy, G. (2016). Organizational Citizenship Behaviors: Definitions and Dimensions. *Saïd Business School WP 2016-31*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2893021>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>.
- Priskila, E., Tecoalu, M., Saporso, & Tj, H. W. (2021). The Role of Employee Engagement in Mediating Perceived Organizational Support for Millennial Employee Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Social Science*, 2(3), 258–265. <https://doi.org/10.46799/jsss.v2i3.129>
- Putra, P. D. P. & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4800-4828.
- Sahrah, A. (2018). Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 40. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.598>
- Sari, E. P. P. (2022). Mediation of Organizational Commitment: The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior of Public Service Employees. *Journal of Management and Islamic Finance*, 2(1), 25-42. <https://doi.org/10.22515/jmif.v2i1.5230>
- Spence, J. R., Brown, D. J., Keeping, L. M., & Lian, H. (2014). Helpful Today, But Not Tomorrow? Feeling Grateful as A Predictor of Daily Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 67, 705-738. doi: 10.1111/peps.12051
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Penerbit Alfabeta.
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Watty-Benjamin, W., & Udechukwu, I. (2014). The relationship between HRM practices and turnover intentions: A study of government and employee organizational citizenship behavior in the Virgin Islands. *Public Personnel Management*, 43(1), 58–82.
- Zeyada, M. (2018). Organizational Culture and its Impact on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 437-448.