

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Muhamad Ashraf Zaqi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *perceived organizational support* dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi karyawan PT Bahana Sekuritas. Penelitian menggunakan responden sebanyak 95 orang, dengan teknik *random sampling*. Teknik analisis yang digunakan yaitu *path analisis* dan pengolahan data yang dilakukan melalui *SmartPLS 3.0*. Hasil dari pengujian diperoleh *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Adapun pengaruh signifikan secara tidak langsung *perceived organizational support* dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior; Perceived Organizational Support; Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi*

Abstract

This study is a quantitative study that aims to determine whether there is an influence between perceived organizational support and organizational culture on organizational citizenship behavior with organizational commitment as mediating variable employee of PT Bahana Sekuritas. The study used a total of 95 respondents, with a simple random sampling technique. The analysis technique used is path analysis and data processing which is carried out through SmartPLS3.0. The results of the test obtained perceived organizational support has no significant effect on organizational citizenship behavior, organizational culture and organizational commitment has significant effect on organizational citizenship behavior. As for the indirect significant effect between perceived organizational support and organizational culture on organizational citizenship behavior through organizational commitment

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior; Perceived Organizational Support; Organizational Culture; Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak buruk bagi pendapatan masyarakat Indonesia. Solusi dari permasalahan pendapatan masyarakat adalah dengan membuka usaha atau berinvestasi. Data dari Kustodian Sentral Efek Indonesia (KSEI) menggambarkan jumlah investor di tahun 2021 mencapai 7.489.337 investor atau naik sebesar 92,99% dari tahun 2020. Menurut Susilo Zulfachmi selaku *Operations Director* yang membawahi *human capital* PT Bahana Sekuritas, bahwa tantangan PT Bahana Sekuritas saat ini adalah ketatnya regulasi terkait lisensi SDM maupun tingginya biaya untuk mengembangkan SDM. Solusi dari tantangan yang dihadapi adalah dengan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Berdasarkan hasil pra survei dapat disimpulkan bahwa PT Bahana Sekuritas belum maksimal dalam mendukung karyawan sepenuhnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Alshaabani et al., (2021) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Adapun penelitian dari Hayati (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian lain yang ditulis oleh Wijaya & Yuniawan (2017) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh *perceived organizational support* dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi peneliti, penelitian selanjutnya, dan sebagai rekomendasi untuk perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang muncul.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior didefinisikan dengan tingkah laku karyawannya melalui cara berkontribusi lebih besar kepada perusahaan melebihi tanggung jawab yang ditetapkan di awal. *Organizational Citizenship Behavior* sebagai tingkah laku individu dengan lebih dari syarat kerjanya dari karyawan serta memiliki peran lebih dalam lingkungan psikologisnya maupun tempat kerjanya (Robbins & Judge, 2019, hlm. 27).

Novrie (2017) menjelaskan faktor yang memberi pengaruh pada *organizational citizenship behavior* adalah iklim dan budayanya dalam berorganisasi. Ketika iklimnya dari suatu organisasinya dinilai positif oleh karyawan, mereka akan merasa nyaman dan melakukan pekerjaannya melebihi.

Perceived Organizational Support

Perceived organizational support sebagai ukuran karyawannya yakin perusahaan akan memberi kontribusinya maupun kepedulian terhadap kesejahteraannya (Robbins & Judge,

2019, hlm. 81). Keyakinan adanya dukungan organisasi timbul dari berbagai proses yang dijalankan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan.

Karyawan merasa diberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu dengan adanya *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* bisa berupa sumber daya yang disediakan, kepemimpinan, lingkungan, budaya, struktur perusahaan dan *job design* yang ditetapkan oleh perusahaan (Lian, 2017, hlm. 96)

Budaya Organisasi

Colquitt *et al.* (2019, hlm. 510) menjelaskan budaya organisasinya sebagai informasi mendasar pada organisasinya berkaitan dengan norma, aturan maupun berbagai nilai pembentuk perilaku maupun sikap orang di dalamnya. Dengan adanya budaya dalam perusahaan, karyawan di dalamnya dapat mengetahui apa saja yang menjadi batasan dalam mereka berperilaku.

Budaya bisa menghasilkan sikap kerja keras dan kedisiplinan, karena budaya sendiri adalah hasil pemikiran manusia yang dipertahankan dan dikembangkan secara terus menerus (Fahmi, 2016, hlm. 2). Sikap positif bukan suatu hal yang sulit diterapkan jika perusahaan sudah menjadikannya sebagai budaya yang dianut.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat seorang karyawan mengenal perusahaan dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaannya (Langton *et al.*, 2016). Komitmen akan menentukan pilihan karyawan antara menjadi bagian dari perusahaan atau mencari pekerjaan lain.

Melalui komitmen yang besar, karyawan akan berusaha menjadi individu yang kreatif dan produktif dalam menjalankan tugas (Fadlillah, 2017). Komitmen menjadi semacam penguat kinerja karyawan dalam berkontribusi lebih di tempat ia bekerja.

Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alshaabani (2021) *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pandel *et al.*, (2019) memiliki hasil dimana *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Yuniawan (2017) memiliki hasil dimana budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dan penelitian Lainnya yang dilakukan oleh Suwibawa *et al.*, (2018) memiliki hasil dimana budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rinda & Muzakki (2019) memiliki hasil dimana *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

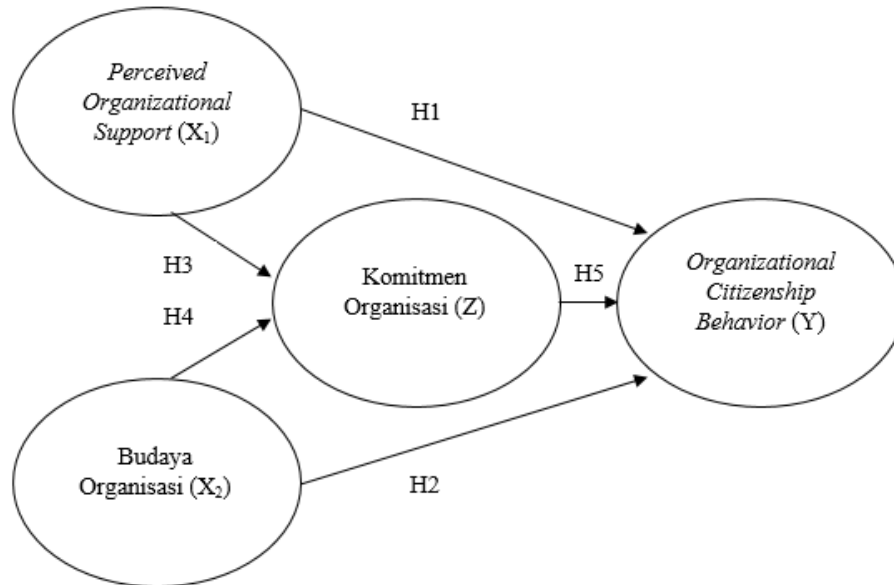
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Yuniawan (2017) memiliki hasil dimana budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Grego-Planer (2019) memiliki hasil dimana komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dan penelitian Lainnya yang dilakukan oleh Winarsih & Riyanto (2018) memiliki hasil dimana komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Data diolah, 2022

Hipotesis

- H₁: *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H₂: Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H₃: *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi
- H₄: Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Area penggeneralisasian mencakup objek/subjek dengan kuantitasnya maupun karakteristik sebagaimana ditentukan peneliti supaya bisa dipelajari lalu diambil hasilnya disebut populasi (Sudaryana, 2018, hlm. 48). Berdasarkan definisi populasinya, penelitian mempunyai populasinya yakni karyawannya di PT Bahana Sekuritas dengan total populasi sebanyak 125 orang.

Sampel

Sampelnya dalam penelitian yakni beberapa dari populasi karyawan PT Bahana Sekuritas. Dalam penentuan jumlah sampelnya, maka dipakai rumus Slovin (Siregar 2013, hlm.

34). didapatkan jumlah sampelnya sebanyak 95 responden karyawan PT Bahana Sekuritas. Peneliti menggunakan teknik *random sampling* berupa *simple random sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis datanya ialah kuantitatif. Menurut Siyoto & Sodik (2015, hlm.58) data kuantitatif sebagai data mencakup bilangan maupun angka. Tergantung pada formatnya, data kuantitatif bisa diproses atau dianalisis memakai metode matematika maupun statistik. Data tersebut dapat didapat dari distribusi kuesionernya maupun olah data dengan analisis statistik.

Sumber Data

Dalam penelitian yang dilakukan memakai data primer yang primer biasanya berupa data dengan dikumpulkan secara langsung (Hardani dkk., 2020, hlm.401). Pada penelitian ini data primer diambil dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Bahana Sekuritas.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder sebagai data dimana sudah ditemukan sebelumnya melalui sumbernya secara tak langsung. Data sekunder pada penelitian ini didapat dari data karyawan, struktur dan sejarah terbentuknya PT Bahana Sekuritas.

Pengumpulan Data

Pengumpulan datanya merupakan hal keharusan dalam mendapatkan data-data yang menunjang terlaksananya penelitian ini sehingga peneliti mendapatkan sebuah hasil penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan pengumpulan datanya memakai penyebaran kuesionerya pada karyawan PT Bahana Sekuritas dan juga melakukan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

Analisis Data Deskriptif

Penelitian ini menggunakan jenis statistik deskriptif. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016, hlm. 106) statistik deskriptif sebagai statistiknya dalam melaksanakan analisis data menjelaskan datanya yang telah terkumpul dengan tidak bermaksud menarik simpulan supaya diberlakukan untuk masyarakat umumnya maupun penggeneralisasian.

Uji Validitas

Uji validitas adalah seberapa baik suatu alat dirancang untuk menentukan suatu variabel penelitian. Menurut Setiawan (2020, hlm. 14) prosedur pengujian validitas melalui SEM berbasis PLS ialah menggunakan format *convergent validity* maupun *discriminant validity*.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat pengukur memiliki pengetahuan tentang variabel studi dan sesuai dengan konsep tertentu. Uji reliabilitas untuk setiap indikator variabel bisa dicermati dalam *cronbach alpha* maupun *composite reliability*.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Uji *R-Square* ialah pengujian yang digunakan untuk mengetahui kekuatan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika koefisien determinasi makin tinggi maka semakin tinggi kemampuan variabel bebasnya untuk memberi penjelasan pada perubahan variabel terikatnya maupun sebaliknya.

Evaluasi Goodness of Fit (Q-Square)

Pengukuran *goodness of fit* dapat ditinjau dari *Q-Square* yang termasuk *predictive relevance* terhadap relevansi variabelnya (*Goodness of Fit Model*). Nilai *Q-Square* sebesar 0,02

menunjukkan bahwa validitas relevansi prediktif fit model lemah, jika sebesar 0,15 validitas relevansi prediktif fit model moderat yakni 0,35 mengindikasikan validitasnya tergolong kuat.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t ditinjau dari variabel mana yang memberi pengaruh serta keberpengaruhannya pada variabel dependennya. Perhitungan uji t memakai *SmartPLS* 3.0, dimana koefisien jalur dengan memperhitungkan kontribusinya maupun pengaruhnya dari variabel konstruk dengan menggunakan prosedur *bootstrapping* guna melakukan representasi *non-parametric analysis precision estimation* dalam hal ini outer modelnya bahkan dalam inner modelnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Bahana Sekuritas termasuk perusahaan sekuritas yang paling besar yang ada pada negara Indonesia sejak 1993 maupun bergerak pada bidang penjamin emisi efeknya maupun perantara perdagangan efeknya. Bahana Sekuritas saat ini merupakan anggota dari BUMN holding perasuransian dan penjaminan yaitu *Indonesia Financial Group* (IFG). Hasil kinerja maksimal didukung oleh visi dan misi yang ditetapkan Bahana Sekuritas dan IFG dalam memberikan kualitas pelayanan agar bisa menjadi market leader dan pilihan utama klien.

Adapun divisi Bahana Sekuritas terdiri dari *investment banking*, *capital market trading*, dan *operation* serta posisi lain yang bergerak langsung di bawah tanggung jawab direktur utama.

Deskripsi Data Responden

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	61	64,2
Perempuan	34	35,8

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Divisi

Asal Divisi	Jumlah	Presentase
Operations	18	18,9
Equity Retail	22	23,2
Equity Institution	9	9,5
Research	13	13,7
Fixed Income	7	7,4
Investment Banking	26	27,4

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
<25 Tahun	28	29,5
25-30 Tahun	30	31,6
31-35 Tahun	10	10,5
36-40 Tahun	13	13,7
>40 Tahun	14	14,7

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lama Masa Kerja	Jumlah	Presentase
<1 Tahun	40	42,1
1-3 Tahun	28	29,4
4-6 Tahun	10	10,5
7-9 Tahun	1	1
>9 Tahun	16	16,8

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status	Jumlah	Presentase
Tetap	87	91,5
Kontrak	8	8,4

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang diperoleh pada penelitian ini yaitu didominasi oleh responden berjenis kelamin pria, dengan divisi paling banyak yaitu *investment banking*, usia kisaran 25-30 tahun, masa kerja <1 tahun, dan didominasi oleh karyawan dengan status tetap.

Analisis Data Deskriptif

Berikut dibawah ini adalah nilai *loading factor* yang berasal dari hasil aplikasi Smart PLS 3.0 pada jawabannya dari responden terhadap pertanyaan dengan berkaitan pada indikator *organizational citizenship behavior*, *perceived organizational support*, budaya organisasi dan komitmen organisais:

Tabel 5. Indeks Analisis Deskriptif

<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	Budaya Organisasi (X2)	Komitmen Organisasi (Z)
OCB1 84	POS1 78,2	BO1 81,2	KO1 80,6
OCB2 77,4	POS2 79	BO2 80,2	KO2 81,8
OCB3 80,8	POS3 74,8	BO3 84,4	KO3 78,4
OCB4 84	POS4 80,2	BO4 81,4	KO4 71

OCB5	87,2	POS5	76,6	BO5	78,6	KO5	64
OCB6	74,8	POS6	76,8	BO6	82,4	KO6	82,8
OCB7	78,2	POS7	84,8	BO7	81,2		
OCB8	87	POS8	79,2	BO8	81,6		
OCB9	76,8			BO9	75,8		
OCB10	83,4			BO10	74		
				BO11	70,2		
				BO12	78,4		

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0, Data diolah,22

Analisis dan Uji Hipotesis Uji Validitas

Tabel 6. Outer Loading

		<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
OCB	Membantu Rekan	0.722			
	Bersedia Lembur	0.634			
	Peduli Rekan	0.771			
	Mengajak Makan Siang Rekan	0.707			
	Menaati Peraturan	0.732			
	Tidak Mengeluh	0.713			
	Mengikuti Setiap Kegiatan	0.751			
	Menambah Pengetahuan	0.718			
	Masuk Lebih Cepat	0.670			
	Tanggung Jawab Penuh	0.668			
POS	Pemenuhan Kebutuhan Pribadi		0.749		
	Tunjangan		0.695		
	Tanggung Jawab Atasan		0.656		
	Umpan Balik Atasan		0.825		
	Penghargaan		0.811		
	Promosi Jabatan		0.756		
	Rekan Kerja Suportif		0.673		
Fasilitas Memadai		0.683			
BO	Menjunjung Norma			0.630	
	Peran Norma			0.700	
	Bekerja dengan Jujur			0.645	
	Hal Baik dan Buruk			0.683	
	Tujuan yang Sama			0.751	
	Tujuan Baik			0.818	
	Memahami Kode Etik			0.814	
	Melaksanakan Kode Etik			0.790	
	Seremoni Perusahaan			0.572	
	Sosialisasi Budaya			0.753	
Pengetahuan Sejarah			0.575		
Pengetahuan Visi dan Misi			0.778		

KO	Rekan adalah Keluarga				0.800
		<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
	Kebanggaan				0.847
	Keinginan Bertahan				0.695
KO	Keberatan				0.765
	Meninggalkan				0.752
	Menghabiskan Karir				0.673
	Kesadaran Memajukan				

Sumber: Hasil *Output SmartPLS3.0*, Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 36, dapat diketahui nilai setiap *loading factor* sudah lebih dari 0,50 dari setiap indikator pernyataannya. Adapun nilai *loading factor* paling kecil ada dalam butir BO9 yang memiliki nilai 0,572, sedangkan nilai *loading factor* paling besar ada dalam butir KO2 yang bernilai 0,847.

Tabel 7. Cross Loading

		<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
	Membantu Rekan	0.722	0.414	0.396	0.434
	Bersedia Lembur	0.634	0.517	0.398	0.501
	Peduli Rekan	0.771	0.532	0.473	0.505
	Mengajak Makan Siang Rekan	0.707	0.538	0.559	0.548
	Menaati Peraturan	0.732	0.531	0.652	0.538
OCB	Tidak Mengeluh	0.713	0.492	0.537	0.530
	Mengikuti Setiap Kegiatan	0.751	0.558	0.661	0.587
	Menambah Pengetahuan	0.718	0.529	0.582	0.535
	Masuk Lebih Cepat	0.670	0.434	0.429	0.510
	Tanggung Jawab Penuh	0.668	0.564	0.660	0.613
	Pemenuhan Kebutuhan Pribadi	0.507	0.749	0.670	0.610
	Tunjangan	0.511	0.695	0.550	0.544
	Tanggung Jawab Atasan	0.469	0.656	0.373	0.527
POS	Umpan Balik Atasan	0.511	0.825	0.583	0.548
	Penghargaan	0.562	0.811	0.683	0.730
	Promosi Jabatan	0.529	0.756	0.645	0.684
	Rekan Kerja Suportif	0.615	0.673	0.600	0.539
	Fasilitas Memadai	0.549	0.683	0.534	0.531
	Menjunjung Norma	0.489	0.492	0.630	0.412
	Peran Norma	0.575	0.617	0.700	0.566
	Bekerja dengan Jujur	0.630	0.532	0.645	0.537
	Hal Baik dan Buruk	0.526	0.581	0.683	0.599
	Tujuan yang Sama	0.594	0.665	0.751	0.664
	Tujuan Baik	0.580	0.653	0.818	0.686
BO	Memahami Kode Etik	0.586	0.702	0.814	0.592

	Melaksanakan Kode Etik	0.622	0.641	0.790	0.596
	Seremoni Perusahaan	0.509	0.362	0.572	0.416
	Sosialisasi Budaya	0.556	0.513	0.753	0.508
	Pengetahuan Sejarah	0.451	0.459	0.575	0.527
	Pengetahuan Visi dan Misi	0.463	0.545	0.778	0.672
KO	Rekan adalah Keluarga	0.615	0.600	0.667	0.800
	Kebanggaan	0.673	0.741	0.733	0.847
	Keinginan Bertahan	0.584	0.604	0.623	0.695
	Keberatan Meninggalkan	0.501	0.696	0.560	0.765
	Menghabiskan Karir	0.460	0.495	0.518	0.752
	Kesadaran Memajukan	0.563	0.506	0.487	0.673

Sumber: Hasil *Output SmartPLS3.0*, Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *loading* dari setiap indikator sebuah variabel memiliki nilai yang lebih besar daripada variabel lainnya. Hal ini menjelaskan bahwa semua variabel memiliki validitas diskriminasi yang lebih baik dibanding variabel lainnya, yang terdiri dari *organizational citizenship behavior*, *perceived organizational support*, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Tabel 8, Average Variated Extracted (AVE)

No	Variabel	Average Variated Extracted (AVE)
1	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0.504
2	<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	0.538
3	Budaya Organisasi (X2)	0.510
4	Komitmen Organisasi (Z)	0.574

Sumber: Hasil *Output SmartPLS3.0*, Data diolah, 2022

Hasil AVE menyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian valid karena mendapat hasil $>0,5$ dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

No	Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
1	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0.910	0.890
2	<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	0.902	0.876
3	Budaya Organisasi (X2)	0.925	0.910
4	Komitmen Organisasi (Z)	0.889	0.850

Sumber: Hasil *Output SmartPLS3.0*, Data diolah, 2022

Uji R Square

Tabel 10. Nilai R Square

	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0.655	0.644
Komitmen Organisasi (Z)	0.721	0.715

Sumber: Hasil *Output SmartPLS3.0*, Data diolah, 2022

Evaluasi Goodness of Fit

Tabel 11. Nilai Q Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	950.000	739.806	0.221
<i>Perceived Organizational Citizenship</i> (X1)	760.000	760.000	
Budaya Organisasi (X2)	1.140.000	1.140.000	
Komitmen Organisasi (Z)	570.000	361.198	0.366

Sumber: Hasil *Output SmartPLS3.0*, Data diolah, 2022

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 12. Uji t Statistik

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>T-Statistics</i> ((O/STDEV))	<i>P Values</i>
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,162	0,142	0,139	1,165	0,245
Budaya Organisasi → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,399	0,381	0,141	2,836	0,005
<i>Perceived Organizational Support</i> → Komitmen Organisasi	0,475	0,484	0,087	5,474	0,000
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	0,420	0,411	0,089	4,708	0,000
Komitmen Organisasi → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,305	0,322	0,114	2,675	0,008

Sumber: Hasil *Output SmartPLS3.0*, Data diolah, 2022

Pembahasan

Perceived Organizational Support terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0, hasil tingkat signifikansi menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2020) bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Untuk itu, peningkatan dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan belum tentu bisa meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0, hasil tingkat signifikansi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 0.399 positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Sehingga hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya diterima atau H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suwibawa et al. (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Untuk itu, semakin baik penerapan dan pemahaman budaya organisasi yang ada di perusahaan, semakin meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan.

Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0, hasil tingkat signifikansi menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh sebesar 0.475 positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rinda & Muzakki (2021) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk itu, perusahaan yang mendukung karyawannya dari berbagai aspek akan menciptakan karyawan-karyawan dengan komitmen penuh untuk memajukan perusahaan.

Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0, hasil tingkat signifikansi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 0.42 positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Yuniawan (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk itu, semakin baik penerapan dan pemahaman budaya organisasi yang ada di perusahaan, semakin meningkatkan komitmen karyawan.

Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0, hasil tingkat signifikansi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 0.42 positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Grego-Planer, 2019) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Untuk itu, semakin tinggi komitmen karyawan akan perusahaannya maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada diri mereka.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0, hasil tingkat signifikansi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* dan budaya organisasi sebesar 0.145 positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

SIMPULAN

Mengacu pada hasil dari penelitian serta pembahasan terkait pengaruhnya dari *perceived organizational support* maupun budaya organisasinya pada *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi yang dijadikan variabel mediasi, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan atas hasil yang diperoleh yaitu *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Bahana Sekuritas. Hal ini membuktikan seberapa besar dukungan yang diberikan pihak perusahaan kepada para karyawannya, tidak dapat memunculkan *organizational citizenship behavior* karena dukungan berupa fasilitas, penghargaan hingga dukungan atasan sudah menjadi kewajiban perusahaan dan karyawan hanya perlu bekerja sesuai dengan apa yang dijanjikan kedua belah pihak.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan PT Bahana Sekuritas. Hal ini membuktikan bahwa karyawan cenderung memberikan kualitas kerja *extra role* ketika mereka sudah memahami nilai-nilai perusahaan, budaya yang dianut, hingga sejarah terbentuknya perusahaan. Serupa halnya dengan komitmen atau rasa ingin terus memajukan perusahaan dapat pula memunculkan *organizational citizenship behavior*.

Untuk pengaruh terhadap komitmen organisasi, variabel *perceived organizational support* dan budaya organisasi mampu mempengaruhi komitmen karyawan PT Bahana Sekuritas. Hal ini membuktikan bahwa dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seiring berjalannya waktu mampu meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan berupa kesetiaan, rasa memiliki hingga kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan. Begitupun dengan pemahaman akan budaya, semakin jauh karyawan merasa ada kesamaan antara nilai dan tujuan pribadi dengan perusahaan, akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dinyatakan berhasil mempengaruhi variabel independen yaitu *perceived organizational support* dan budaya organisasi dengan variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* karyawan PT Bahana Sekuritas. Hasil sebelumnya yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, berubah menjadi mampu mempengaruhi ketika melalui komitmen organisasi. Hal ini menyatakan bahwa komitmen menjadi variabel yang perlu ditingkatkan jika perusahaan ingin karyawannya memberikan kualitas kerja yang *extra role* sehingga mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian. In Unimal Press (Vol. 106, Issue 12).
- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research. Deepublish Publisher.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Zanafa Pub.
- Al Faqir, A. (2021). Survei: 50,2 Persen Masyarakat Kelas Menengah Alami Penurunan Pendapatan. <https://www.merdeka.com/uang/survei-502-persen-masyarakat-kelas-menengah-alami-penurunan-pendapatan.html>
- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on ocb in the time of covid-19 pandemic in hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147800>

- Ardias, W. S. (2019). Peran Perceived Organizational Support Sebagai Moderator Pada Hubungan Job Stress Dengan Intensi Turnover. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 20–31. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.850>
- Armstrong, M. (2019). A Handbook of Human Resource Management Practice. In *Core Topics in Cardiothoracic Critical Care*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139062381.069>
- Asrunputri, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–17. <https://doi.org/10.21009/jdmb.01.2.01>
- Asrunputri, A. P., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable. *Jurnal Ekobisman*, 4(3), 183–193.
- Bakhri, S. (2018). Minat Mahasiswa Dalam Investasi Di Pasar Modal. *Al-Amwal : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syari'ah*, 10(1), 146. <https://doi.org/10.24235/amwal.v10i1.2846>
- Batugal, M. L. C., & Tindowen, D. J. C. (2019). Influence of organizational culture on teachers' organizational commitment and job satisfaction: The case of catholic higher education institutions in the Philippines. *Universal Journal of Educational Research*, 7(11), 2432–2443. <https://doi.org/10.13189/ujer.2019.071121>
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human Resource Management : A temporary approach* (8th ed.). Pearson.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Charmiati, P. G. H. A., & Surya, I. B. K. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1784–1812.
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- de Geus, C. J. C., Ingrams, A., Tummers, L., & Pandey, S. K. (2020). Organizational Citizenship Behavior in the Public Sector: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda. *Public Administration Review*, 259–270. <https://doi.org/10.1111/puar.13141>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*-Pearson (16th ed.). Pearson.
- Endratmoko, & Aulia, I. N. (2021). Influence of Organizational Culture , Work Environment and Organizational Commitment as Mediation Variables on Organizational Citizenship Behavior (OCB). 6(5), 47–56.
- Fadlillah, A. M. (2017). Pengaruh Internal Locus of Control, Nilai-Nilai Kerja, Terhadap Komitmen Karir Pada Tenaga Penjualan Di Industri Telekomunikasi Di Jakarta. *Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 29–40. <https://doi.org/10.35590/jeb.v4i1.734>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fidelia, P. R. (2020). Hubungan Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak Di Rsu X. Universitas Sriwijaya.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternative dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit - Undip.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit - Undip.

- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Ustiawaty, R. A. F. J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Ria Rahmatul Istiqomah. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. In *Pustaka Ilmu (Issue March)*.
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54–61.
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234–242.
- Jang, J., & Juliana. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(1), 141–160.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles , Innovative Work Behavior , Organizational Culture , and Organizational Citizenship Behavior. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kim, H. J., Hur, W.-M., Moon, T.-W., & Jun, J.-K. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *Business Research Quarterly*, 20, 124–136. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.11.002>
- Kristiani, W., Matin, M., & Sugiarto, S. (2019). The Effect of Organizational Culture and Perceived Organizational Support (POS) Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) Teacher SDK PENABUR Jakarta. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1(6), 528–532. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v1i6.1680>
- KSEI. (2021). *Statistik Pasar Modal Indonesia Februari 2021*. Kustodian Sentral Efek Indonesia, 1–6. https://www.ksei.co.id/files/Statistik_Publik_Januari_2021.pdf
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. In *Philosophy of Science (Vol. 4, Issue 4)*.
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behaviour: Concept, Controversies and Application*. <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=FF94E7C10D91648B0CF8223B566F6FF2>
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai (1st ed.)*. NoerFikri Offset.
- Madiistriyatno, H., & Hadiwijaya, D. (2020). *Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ)*. In *Wedina Bhakti Persada Bandung (1st ed.)*. Widina Bhakti Persada.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge*. *Global Reality (8th Edition)*. In McGraw-Hill.
- Novrie, E. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Pegawai BPSDM Kementerian Hukum dan HAM). Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Pandey, K. K., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5266–5275.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 153–162. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/186>

- Rinda, A., & Muzakki, P. (2021). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis%0APerceived>
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rohman, A. (2017). *Dasar dasar manajemen* (1st ed.). Inteligencia Media. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab2.pdf?sequence=11>
- Saputra, P. E. W., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*.
- Setiawan, S. (2020). Analisa parsial model persamaan struktural dengan software SMART-PLS Versi 3. In *Tutorial* (pp. 1–95). PPNI Qatar.
- Setiawan, D. (2018). Dampak Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Budaya. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study*, 4(1), 62. <https://doi.org/10.31289/simbollika.v4i1.1474>
- Sidik, S. (2021). Meledak! Investor Pasar Modal RI Nyaris 7,5 Juta. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20211231071338-17-303447/meledak-investor-pasar-modal-ri-nyaris-75-juta#:~:text=Sampai dengan 29 Desember 2021,30%2F12%2F2021>.
- Siyoto & Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Vol. 148).
- Sudaryana, B. (2018). *Metode Penelitian Teori dan Praktek Kuantitatif & Kualitatif*. Deepublish Publisher.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Supriadi, Y. N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktek dan Soal Latihan* (Z. Rialmi (ed.)). Eureka Media Aksara.
- Supriadi, Y. N., Ahman, E., Wibowo, L. A., & Furqon, C. (2019). Organizational citizenship behavior model for turnover intention management. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue), 340–347.
- Sutanto, M., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Organizational Trust sebagai Variabel Intervening di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *AGORA*, 6(1), 1–10.
- Sutopo, Y., & Slamet, A. (2017). *Statistik Inferensial*. Andi.
- Suwibawa, A., Agung, A. A. P., & Sapta, I. K. S. (2018). Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20997–21013. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/582>
- Tambunan, D. (2020). Investasi Saham di Masa Pandemi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 117–123. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Terziev, V. (2019). Importance of Human Resources to Social Development. *SSRN Electronic Journal*, IV(12), 708–716. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3310508>

- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503–20518. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/435>
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan bagian antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6(4), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Winarsih, S., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Organizational Justice, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12–19. <https://doi.org/10.35940/ijmh.A1123.095120>